

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka

Reijo Hirvonen

Vastuullisen rekrytoinnin toteuttaminen pk-yrityksissä

Opinnäytetyö 2016

Tiivistelmä

Reijo Hirvonen

Vastuullisen rekrytoinnin toteuttaminen pk-yrityksissä, 62 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2016

Ohjaaja: lehtori Timo Hynynen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön aiheena on vastuullisen rekrytoinnin toteuttaminen pk-yrityksissä. Pk-yritykset ovat pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli selvittää, miten yritysvastuu toteutuu pk-yrityksen rekrytoinnissa ja mitkä ovat tärkeimmät pk-yrityksen rekrytointiprosessiin vaikuttavat asiat.

Teoriaosassa käsiteltiin rekrytointia yritys vastuun, yrityskuvan, työnantajakuva, rekrytointiprosessin, sidosryhmien ja työlainsäädännön näkökulmasta katsottuna. Teoriaosuus koottiin työvoimatutkimuksista, rekrytointitutkimuksista, tilastoista, työlainsäädännöstä sekä alan kirjallisuudesta ja lehdistä.

Työn empiirinen osuus suoritettiin määrällisenä Webropol-kyselytutkimuksena sekä laadullisena teemahaastatteluna. Kyselytutkimuksella haluttiin saada yleistä tietoa opinnäytetyön aiheesta. Teemahaastattelut tehtiin kyselytutkimuksen tueksi, koska haluttiin syvällisempää tietoa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Webropol-kyselytutkimus suoritettiin Etelä-Karjalan alueella.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että tärkeimmät asiat, joiden avulla pk-yritykset toteuttavat vastuullista rekrytointia, ovat sidosryhmät, yritys- ja työnantajakuva sekä yrityksen arvot ja strategia. Tärkeimmät pk-yrityksen rekrytointiprosessiin vaikuttavat tekijät ovat tutkimuksen mukaan koulutus, yritys- ja työnantajakuva sekä työkokemus.

Tällä tutkimuksella ei ole tarkoitus luoda uutta teoriaa. Tutkimuksen tulokset antoivat lisää arvokasta tietoa vastuullisesta rekrytoinnista ja mahdollisista uusista yritys vastuuseen liittyvistä jatkotutkimusaiheista pk-yrityksissä.

Asiasanat: pk-yritys, rekrytointi, sidosryhmät, yritys- ja työnantajakuva, yritys vastu

Abstract

Reijo Hirvonen

The implementation of corporate responsibility in SMEs' recruitment, 62 pages,
2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2016

Instructor: Mr Timo Hynynen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The subject of this thesis is the implementation of corporate responsibility in small and medium-sized enterprises' (SME) recruitment. The purpose of this thesis was to find out how the corporate responsibility appears in SME's recruitment, and what are the main factors affecting in a process of SME recruiting.

The study consists of a theoretical part and an empirical part. The theoretical part consists of corporate responsibility, company image, employer image, recruitment process, stakeholders and labour law. The data for this study were collected from labour force surveys, recruitment surveys, statistics, labour legislation as well as literature and magazines.

The information for the empirical part of the study was collected by two different methods. One method was a quantitative Webropol survey and the other was a qualitative theme interview. The purpose of the Webropol survey was to get common knowledge about the subject. The theme interview was used to gather deeper information of the subject. The Webropol survey was carried out in South Karelia.

The results of the study showed that the most important things to implement the corporate responsibility in SME's recruitment are stakeholders, corporate image, employer image, company values and business strategy. The main factors affecting the process of SME recruiting are education, corporate and employer image as well as work experience.

The purpose of this study is not to create a new theory. However, the results of the study provided valuable information for the implementation of corporate responsibility in SMEs' recruitment as well as for further studies concerning corporate responsibility issues in SMEs.

Keywords: corporate image, corporate responsibility, employer image, recruitment, stakeholders, SME

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Opinnäytetyön tausta	6
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma	9
1.3	Rajaukset.....	9
1.4	Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	10
1.5	Tutkimusmenetelmä.....	10
1.6	Opinnäytetyön rakenne	12
2	Yritysvastuu	12
3	Rekrytointi ja vastuullisuus.....	14
4	Pk-yritys	16
5	Sidosryhmät.....	19
6	Työnantaja- ja yrityskuva	20
7	Teknologia	21
8	Työlainsäädäntö	23
8.1	Työoikeus	25
8.2	Työsopimuslaki	26
8.2.1	Kilpailukieltosopimus ja keksintösopimus.....	31
8.2.2	Johtajasopimus	32
8.3	Työaikalaki ja vuosilomalaki.....	33
8.4	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	33
8.5	Yhdenvertaisuuslaki.....	34
8.6	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	35
8.6.1	Työnhakijan ja työntekijän henkilötietojen käsittely	36
8.6.2	Testaukset rekrytinnissa.....	37
8.6.3	Terveystilastit	37
8.6.4	Tarkemmat taustatietojen selvitykset ja turvallisuusselvitykset	38
9	Rekrytointiprosessi	39
9.1	Rekrytinnin suunnittelu.....	39
9.2	Rekrytointiprosessin aloitus	40
9.3	Hakemusten arviointi ja karsinta	40
9.4	Haastattelut.....	41
9.5	Suosittelujen tarkistus.....	42
9.6	Ansioluettelo, koulutodistukset ja työtodistukset	42
9.7	Työsopimuksen solmiminen.....	43
9.8	Rekrytinnin päättäminen ja jälkiseuranta	43
9.9	Rekrytinnin onnistuminen.....	44
10	Tutkimuksen toteutus.....	44
10.1	Kyselytutkimus.....	44
10.2	Teemahaastattelut.....	47
11	Tutkimuksen tulokset	47
11.1	Vastuullisuuden tarpeellisuus ja vastuullisuus kilpailukeinona.....	47
11.2	Yrityksen strategian ja arvojen tärkeys rekrytinnissa	49
11.3	Tärkeimmät rekrytointiprosessiin vaikuttavat asiat	50
11.4	Työlainsäädäntö ja vastuullinen rekrytointi	52
11.5	Yritys- ja työnantajakuvan tärkeys rekrytinnissa	53
11.6	Sidosryhmien tärkeys rekrytinnissa	54
12	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja pohdinta	55

12.1	Keskeiset havainnot ja pohdinta	55
12.2	Jatkotutkimusehdotukset	57
Kuviot	58
Taulukot	58
Lähteet	59

Liitteet

Liite 1 Webropol-kyselytutkimuksen kysymykset

Liite 2 Webropol-kyselytutkimuksen vastaukset

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyöni aihe käsittelee vastuullisen rekrytoinnin toteuttamista pk-yrityksissä. Pk-yritykset ovat pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Euroopan unionin (EU) ja Tilastokeskuksen kokoluokituksen mukaan pk-yrityksiä ovat mikroyritykset, pienet yritykset ja keskisuuret yritykset.

Olemme siirtyneet teollisesta yhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan, jossa vaikuttaminen ja työnteko perustuvat entistä enemmän tietoon. Edelleen nopeasti kehittyvä teknologia tulee aiheuttamaan muutoksia työelämässä. Teknologian kehittyminen luo uusia haasteita, mutta myös mahdollisuuksia liiketoimintaan.

Kannattava ja vastuullinen liiketoiminta edellyttää yritykseltä vastuuta velvoitteistaan ja tekemistään sopimuksista. Onnistunut ja hyvin hoidettu henkilöstöhallinto on kannattavan yrityksen tukipilari ja tunnusmerkki. Kaupankäynti on kansainvälistynyt ja vastuullisuus on merkittävä osa nykypäivän liiketoimintaa. Yrityksen liiketoiminnan vastuullisuutta on katsottava myös yrityksen olemassaolon näkökulmasta. Yrityksen täytyy olla voitollinen ainakin pitkällä tähtäyksellä, jotta liiketoiminta voi jatkua.

Sidosryhmien vuorovaikutus yrityksen liiketoimintaan kasvaa koko ajan, koska yritysvastuukysymykset yhteiskunnassa tulevat entistä tärkeämmiksi. Huoli elinympäristön ja ihmisten hyvinvoinnista on globaalissa liiketoimintaympäristössä yhteiskunnan olemassaolon peruskysymyksiä. Yrityksen tulisi ottaa rekrytoinnissaan huomioon sidosryhmiensä näkemykset ja toivomukset. Sidosryhmien tavoitteiden ymmärtäminen tuo yritykselle kilpailuetuja. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani 2009, 63-66.)

Rekrytointi on yksi suurimmista yrityksen tekemistä investoinneista ja kannattavuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tästä syystä rekrytoinnin merkitys yrityksen arvoketjussa on tärkeä. Onnistunut rekrytointi on myös yrityksen menestyksekkään tulevaisuuden rakentaja. Oikea investointi voi tuoda yritykselle rahaa, mainetta ja kunniaa, kun taas huono voi ajaa koko yrityksen kuilun partaalle. (Salli & Takatalo 2014, 9.)

Vastuulliseen rekrytointiin liittyy olennaisena osana yrityksen arvoketjut, strategia ja johtamisjärjestelmät. Ne ovat työlaainsäädännön ohella vastuullisuuden peruspilarit rekrytoinnissa. Hyvä strategia ja arvot ohjaavat yrityksen toimintaa. Hyvä johtamisjärjestelmä luo edellytykset strategian ja arvojen toteuttamiseen. (Viitala 2014.) Yrityksen viestintä- ja markkinointiosaaminen tulisi hyödyntää rekrytoinnissa mahdollisimman hyvin. (Salli & Takatalo 2014, 41).

Hyvällä työnantaja- ja yrityskuvalla on kasvava merkitys yrityksen liiketoiminnassa ja siitä syystä rekrytointi kannattaa liittää osaksi yrityksen strategiaa. Rekrytoinnin suorittajalla on suuri vastuu, koska rekrytoinnilla on ratkaiseva merkitys yrityksen liiketoimintaan, sidosryhmille ja työntekijän työuraan. (Salli & Takatalo 2014, 41-43.)

Suomen mahdollisuus kansainvälisessä kiristyvässä kilpailussa ovat korkeasti koulutetut ja osaavat ihmiset. Kansainvälisessä kilpailussa Suomen on vaikea menestyä alhaisilla hinnoilla. Kuljetusmatkat päämarkkina-alueille ovat pitkät ja siksi korkea teknologia ja innovatiivisuus ovat parempia kilpailukeinoja kuin hinta. Elinkeinorakenne on aina osittain myös poliittinen kysymys.

Suomen talouden suurimmat ongelmat ovat tällä hetkellä valtion velkaantuminen, korkea työttömyys, väestön ikääntyminen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma ja jatkuva syntyvyyden lasku. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma tarkoittaa sitä, että taloudessa on samanaikaisesti sekä runsaasti työttömiä että avoimia työpaikkoja, jotka eivät kohtaa toisiaan. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2015, 31-32.) Kestävän kehityksen näkökulmasta katsottuna taloutemme ongelmana voidaan pitää myös liikakulutusta. Tällä hetkellä ympäristön kulutuksemme ylittää reilusti luonnon kestävyystason. (Ympäristöministeriö 2016a.)

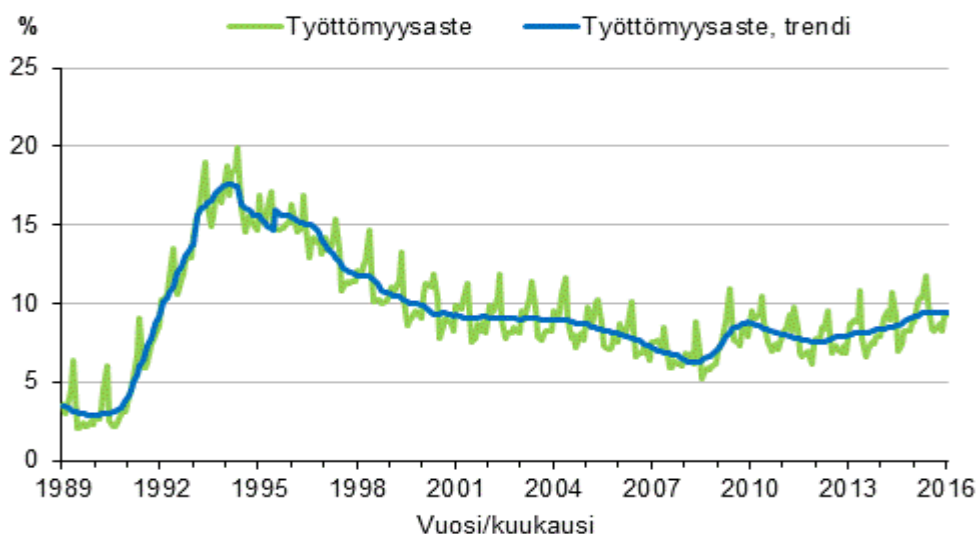
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vuoden 2016 elokuussa 195 000, mikä oli 12,4 % vähemmän kuin vuosi sitten. Työttömyysaste oli 7,2 prosenttia, kun se edellisvuoden elokuussa oli 8,3 prosenttia. (Tilastokeskus 2016a.) Talous- ja työllisyystilanne vaikuttaa rekrytointiin. Mitä enemmän työvoimaa on saatavilla, sitä helpompaa rekrytointi on.

Työmarkkinat ovat tällä hetkellä suuressa muutoksessa. Suuret ikäluokat (vuonna 1945 - 1950 syntyneet) ovat suurelta osin jo jääneet eläkkeelle. Aiemmin

uskottiin, että suuret ikäluokat aiheuttaisivat työvoimapulan jäädessään eläkkeelle. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut. Työttömyystilastot osoittavat, että työvoimapula ei ainakaan tällä vuosikymmenellä uhkaa Suomen taloutta. Syitä asiaan löytyy useita. Suurimat syyt ovat teknologian kehittyminen ja kansainvälisen kaupan hidastuminen. (Tilastokeskus 2012.)

Työttömyystilastoja tutkiessa huomaa, että työttömyysaste voi nousta hyvin nopeasti. Työttömyysasteen lasku vie vuosia ja on hidasta. (Tilastokeskus 2016b.) Joillakin aloilla työvoimapulaa esiintyy tällä hetkellä ainakin alueellisesti (esim. terveydenhoitoala). Yksityisen sektorin yritykset ovat nopeita sopeutumaan eri tilanteisiin ja reagoivat nopeasti myös työelämän ja työvoiman saatavuuden muutoksiin. Erikoisen hyvästä ja osaavasta työvoimasta on aina työvoimapula.

Suomen työttömyysasteen kehitys vuodesta 1989 vuoteen 2016 käy ilmi Tilastokeskuksen tekemästä kuviosta 1.



Kuvio 1. Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 1989/01 - 2016/01, 15 - 74-vuotiaat. (Tilastokeskus 2016b.)

Taulukosta 1 voi selvästi nähdä, miten nopeasti työttömyys nousi 1990-luvun laman aikaan, mutta putosi sen jälkeen hyvin hitaasti. Korkean työttömyyden nopea alentaminen vaatii siten selvästi isompia korjaavia toimia kaikilta työmarkkinaosapuolilta kuin mitä esimerkiksi aiemman korkean työttömyyden aikana 1990-luvun alussa toteutettiin.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on selvittää, miten yritysvastuu näkyy pk-yrityksen rekrytoinnissa ja mitkä ovat tärkeimmät vastuullisuuteen vaikuttavat asiat, joihin pk-yrityksen kannattaa kiinnittää erityisesti huomiota rekrytoidessaan henkilökuntaa. Edellisten tavoitteiden lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on oppia käyttämään Webropol-kyselytutkimustyökalua ja sen toimintoja. Teoriaosuus koostuu työvoimatutkimuksista, rekrytointitutkimuksista, tilastoista, työlainsäädännöstä sekä alan kirjallisuudesta ja lehdistä.

Opinnäytetyön empiirinen osa jakaantuu määrälliseen Webropol-kyselytutkimukseen (ns. survey-tutkimus) ja laadulliseen teemahaastatteluun. Webropol-kyselytutkimuksella ja teemahaastatteluilla pyritään selvittämään seuraavat tutkimusongelmat:

- Miten yritysvastuu näkyy pk-yrityksen rekrytoinnissa?
- Mitkä ovat tärkeimmät pk-yrityksen rekrytointiprosessiin vaikuttavat asiat?

Yritys vastuuta käsitellään yleisesti käsitettävänä terminä, koska jokainen yritys määrittelee yritys vastuun omalla tavallaan.

1.3 Rajaukset

Opinnäytetyö rajoittuu pk-yrityksiin. Yritys vastuun on suuryrityksissä osa jokapäiväistä toimintaa. Monissa pk-yrityksissä yritys vastuun käsitteenä ei ole niin selvä kuin suuryrityksissä. Käytännössä pk-yritykset voivat toimia vastuullisemmin joka päiväisessä toiminnassaan kuin suuryritykset, vaikka varsinainen yritys vastuun ohjelma tai -ohjeistus puuttuisikin. Vastuullisuutta luovat ihmiset, eivät ohjelmat. Ohjelmien kautta on kuitenkin helpompi hallita vastuullisuuden toteuttamista.

Opinnäytetyö rajataan koskemaan henkilöstöhallinnan osa-aluetta rekrytointia. Aihetta käsitellään pk-yrityksen, yritys vastuun, sidosryhmien, yritys- ja työnantajakuvan sekä työlainsäädännön näkökulmasta katsottuna. Kyselytutkimus suoritetaan Etelä-Karjalan alueella.

Rekrytointi koskettaa lähes meitä jokaista jossakin elämän vaiheessa, ja työ on yksi elämän perusasioita. Tutkimuksia rekrytoinnista on tehty yllättävän vähän. On mahdollista, että tietoa asiasta löytyy paljon, mutta se on rekrytoinnin ammatilaisten arkistoissa eikä yleisesti saatavilla. Rekrytointi on liiketoimintaa. Se on todennäköisesti yksi syy siihen, miksi tietoa rekrytoinnista on vähän yleisesti saatavilla.

Rekrytoinnista on tehty opinnäytetöitä ja graduja. Vastuullisuusnäkökulma tuo kuitenkin uuden mielenkiintoisen tutkimusaukon.

1.4 Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu

- työvoimatutkimuksista
- yritysvastuututkimuksista
- alan kirjallisuudesta ja lehdistä
- tilastoista ja
- työlainsäädännöstä.

Tutkimusalue on uusi. Aikaisempaa teoriaa tästä alueesta ei ole.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat

- vastuullinen rekrytointi
- yritysvastuu
- pk-yritys
- sidosryhmät sekä
- yritys- ja työnantajakuva.

1.5 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytetään määrällistä Webropol-kyselytutkimusta (ns. survey-tutkimus) ja laadullista teemahaastattelua.

Teoreettisesta viitekehyksestä ja opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä muodostettiin teemat, jotta tutkimusongelmaa olisi helpompi selvittää. Teemat ovat

- palkkataso
- rekrytoitavan ominaisuudet (esim. ikä, sukupuoli, koulutus)
- työntaja- ja yrityskuva
- työlainsäädäntö
- yrityksen arvot ja strategia
- vastuullinen rekrytointi.

Kyselytutkimuksen kysymykset ovat kaikille yrityksille samat. Kysymykset on koostettu tutkimusongelman teemoista käsittelevästä kirjallisuudesta, yritysvas-
tuu- ja rekrytointitutkimuksista, lainsäädännöstä sekä kyselytutkimukseen ja lo-
makehaastatteluun valituista teemoista.

Kyselytutkimus on tehty pk-yritykselle, jotka suorittavat rekrytointia. Tutkimuksiin
osallistuvat yritykset on valittu harkinnanvaraisen otannan perusteella. Harkin-
nanvaraiseen otantamenetelmään päädyttiin, koska osa pk-yrityksistä ei suorita
rekrytointia. Yrityksille rekrytointi on arkaluoteinen ja vaikea aihe.

Kyselytutkimuksen tueksi on tehty teemahaastattelut, joilla on haluttu syvällisem-
pää tietoa tutkimusongelmasta. Teemahaastatteluihin päädyttiin, koska tutkitta-
vaa asiaa ei tunneta hyvin eikä tutkimusasetelmaa ole tarkasti määritetty vaan
sitä täsmennetään hankkeen edetessä.

Tiedon keräyksen jälkeen tulokset analysoidaan laadulliselta ja määrälliseltä
osin. Kysymysten asettelu kyselytutkimuksessa on tärkeää tutkimustulosten ana-
lysoinnin kannalta. Kyselytutkimuksen kysymykset muotoillaan siten, että vastaa-
jalla ei ole vaikeuksia ymmärtää kysymyksiä väärin.

Kyselytutkimuksen avulla pyritään saamaan avointa ja puolueetonta tietoa vas-
tuullisen rekrytoinnin toteutumisesta pk-yrityksissä. Muita tutkimusvaihtoehtoja
olisivat olleet esimerkiksi case-tutkimus tai lomakehaastattelu. Kyselytutkimuk-
seen päädyttiin, koska case-tutkimus on tässä tapauksessa yleistettävyydeltään
heikko, eikä tuloksilla siten ole suurta painoarvoa yleisesti. Kyselytutkimukseen
on helppo vastata, ja vastausten analysointi on yksiselitteisempää kuin esimer-
kiksi case-tutkimuksessa tai lomakehaastattelussa. Kyselytutkimuksen tueksi
tehdyt teemahaastattelut tuovat syvällisempää tietoa tutkimusongelman ratkaise-
miseksi.

1.6 Opinnäytetyön rakenne

Johdanto-osassa kerrotaan tutkimuksen taustoista, tavoitteista, rajauksista sekä tutkimusmenetelmistä. Johdanto-osassa kerrotaan myös yleisiä asioita työelämästä ja työelämään liittyvistä ajankohtaisista ongelmista.

Opinnäytetyö koostuu teoria- ja empiriaosuudesta. Opinnäytetyön alussa käsitellään teoriaa työlainsäädännön, yritysvastuun, yrityskuvan, työnantajakuvan, rekrytinnin, sidosryhmien, rekrytointiprosessin ja yrityksen näkökulmasta. Teoriaosuudessa selitetään vastuullisen rekrytinnin keskeistä käsitteistöä, määritelmiä ja lainsäädäntöasioita vastuullisen rekrytinnin näkökulmasta katsottuna.

Empiirisessä osassa kerrotaan tutkimusmenetelmistä ja tutkimuksesta. Empiirisen osan loppuosassa analysoidaan, kuvataan ja tulkitaan tutkimusaineistoa sekä kerrotaan tutkimustulokset. Opinnäytetyön yhteenveto-osassa kerrotaan keskeisimmät havainnot ja jatkotutkimusehdotukset.

2 Yritysvastuu

Yritysvastuu-käsite ei ole yksiselitteinen, ja määritelmiä on olemassa useita. Yritysvastuusta käytetään nimityksiä yhteiskuntavastuu, vastuullisuus, vastuullinen yritystoiminta, eettinen liiketoiminta ja kestävä liiketoiminta. Kaikki edellä mainitut käsitteet tarkoittavat laajasti ymmärrettynä samaa asiaa. Yritysvastuu-käsite on tällä hetkellä yleisimmin liike-elämässä käytetty käsite. (Juutinen 2016, 24-25.)

Yritysvastuu (engl. corporate responsibility) on vastuuta yritystoiminnan vaikutuksista ympäröivään yhteiskuntaan, ympäristöön ja yrityksen sidosryhmiin. Keskeinen kysymys vastuullisessa yritystoiminnassa on oman arvoketjun ja toiminnan vaikutusten ymmärtäminen sekä vastuun rajojen määritteleminen. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani 2009, 19-23.)

Yritysvastuu perustuu laajempaan kestävä kehityksen käsitteeseen. Kestävä kehitys on maailmanlaajuisesti, alueellisesti ja paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Tämä tarkoittaa, että ympä-

ristö, ihminen ja talous otetaan tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa. Kestävän kehityksen ydinkysymys on se, miten elämällä sopusoinnussa luonnon kanssa voivat tulevatkin sukupolvet elää maapallolla. Maapallon elämää ylläpitävien järjestelmien hyvinvointi on ihmisten hyvinvoinnin edellytys. (Ympäristöministeriö 2016b.)

Kestävän kehityksen käsite määriteltiin ensimmäisen kerran norjalaisen Gro Harlem Brundtlandin (Norjan pääministeri 1981, 1986 - 89 ja 1990 - 1996) johtaman Yhdistyneiden kansankuntien komission raportissa vuonna 1987 seuraavasti:

Kestävä kehitys on kehitystä, joka tyydyttää nykyhetken tarpeet viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa (Joutsenvirta, Halme, Jalas & Mäkinen 2011, 13).

Yhdistyneiden kansankuntien komission raportissa vuonna 1987 kestävä kehitys jaetaan kolmeen osa-alueeseen (pilariin). Osa-alueet ovat ekologinen-, sosiaalinen- ja taloudellinen kestävyys. Näistä osa-alueista on ajan myötä muodostunut yritys vastuun perusajatus. (Joutsenvirta ym. 2011, 13.)

Euroopan komissio tukee yritysten hyviä työllistämiskäytäntöjä, joissa otetaan huomioon ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Tämä koskee etenkin EU:n ulkopuolelta peräisin olevia tuotteita. Euroopan komission tulkinta yrityksen sosiaalisesta vastuusta on seuraava:

Yritysten yhteiskuntavastuu merkitsee sitä, että yritykset sisällyttävät sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät tavoitteet liiketoimintaansa vapaaehtoisesti ja ilman lainsäädäntöön perustuvaa velvoitetta (Euroopan komissio).

Useat yritykset ovat ottaneet käyttöön vastuullista toimintaa kehittäviä ohjelmia ja säännöstöjä (engl. codes of conduct) (Joutsenvirta ym. 2011, 13). Näillä ohjelmilla ja säännöstöillä yritys vastuuta jalkautetaan käytännön liiketoimintaan vapaaehtoisesti.

Yritys vastuuta kohtaan on esitetty myös kritiikkiä. Mihin yritys vastuuta yleensä tarvitaan? Miksi yritys vastuuta ei viedä suoraan lainsäädäntöön? Trendi näyttää olevan, että ajan myötä yritys vastuuta siirtyy vapaaehtoisuudesta lainsäädäntöön. Tästä hyvänä esimerkkinä on julkisten hankintojen lainsäädäntö. Yrityksien yri-

tysvastuun toteuttaminen ja toteutuminen on aiheuttanut paljon kritiikkiä erityisesti käytännön toiminnassa. Hyvä yritysvastuu-ohjelma ei läheskään aina varmista sitä, että toimitaan vastuullisesti.

Yritysvastuulla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Euroopan komission yritysvastuu-määritelmää. Peruslähtökohta vastuun toteuttamiselle on se, että yritys noudattaa yhteiskunnan lakeja ja säädöksiä sekä vastaa velvoitteistaan ja tekemistään sopimuksista.

3 Rekrytointi ja vastuullisuus

Rekrytointi-sana juontaa juurensa sotilasorganisaation värväystapahtumaan. Ranskankielinen verbi recruter on suomentunut verbiksi rekrytoida. Ranskan kielessä rekrytoinnin kohdetta (rekryyttia) kuvaava substantiivi on maskuliinimuodossa recru ja feminiinimuodossa recrue. Ruotsin kielen kautta termi on vakiintunut suomalaiseen käytäntöön. Ruotsin kielessä on käytössä substantiivi rekryt, joka sotilasterminologiassa tarkoittaa alokasta eli palvelukseen otettavaa. Suomessa termi rekrytointi on vuosien saatossa saanut pehmeämmän merkityksen. Se tarkoittaa suomeksi työsuhteen aloittamista ja siihen liittyviä edeltäviä toimenpiteitä, jotka yleensä ovat henkilöhakua ja -arviointia. (Markkanen 1999, 11.)

Henkilöstöhankinta eli rekrytointi on osa yrityksen henkilöstöhallintoa. ”Rekrytointi sisältää ne toimenpiteet, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen tarvitsemat henkilöt” (Viitala 2014). Henkilöstöhallinto jakautuu

- henkilöstösuunnitteluun
- rekrytointiin
- henkilöstön perehdyttämiseen
- palkkahallintoon
- henkilöstön kehittämiseen
- yrityksen sisäiseen tiedotustoimintaa ja
- henkilöstöpalveluihin. (Heinonen & Järvinen 1997, 8-9).

Yrityksen henkilöstösuunnitelma määrittelee työvoimatarpeen. Henkilöstösuunnitelman tekee keskisuurissa ja suurissa yrityksissä henkilöstöosasto. Pienissä yrityksissä taas suunnitelman tekevät omistaja tai hallitus. Kaikissa yrityksissä henkilöstösuunnitelmaa ei tehdä. Henkilöstösuunnitelma perustuu yleensä yrityksen arvoihin sekä strategiaan ja on siten siis osa yrityksen strategista suunnittelua. (Viitala 2014.)

Henkilöstön hankinnan yhteydessä puhutaan myös käsitteestä henkilöstön sijoittaminen. Tämä käsite tarkoittaa mm. henkilöstön hankkimista tai vähentämistä, henkilöstön valintaa, perehdyttämistä tai toisiin tehtäviin siirtämistä. Henkilöstön sijoittamisessa on siis kyse siitä, että löydetään oikea henkilö oikealle paikalle. (Kauhanen 2012, 68.)

Vastuullista rekrytointia ei ole yleisesti määritelty. Tässä tutkimuksessa vastuullinen rekrytointi käsitetään osana yritysvastuuta sekä yritysvastuun määritelmää. Vastuullinen rekrytointi on suurimmalta osin sosiaalisen yritysvastuun toteuttamista.

Yritysten suurin haaste rekrytoinnissa on tavoittaa parhaat työnhakijat. Huono työntekijä ei ole yritykselle kannattava, eikä itselle sopimattomaan paikkaan työllistyminen ole kenellekään eduksi. Toisaalta hyvä työntekijä on yritykselle kannattava. Yrityksen pitää huolehtia hänen pysymisestään palveluksessa. Jos työntekijä kokee olevansa yritykselle tärkeä, hän viihtyy tekemässään työssä. Hyvä työviihtyvyys nostaa motivaatiota ja tuottavuutta.

Oikein suoritettu rekrytointi on sekä rekrytoitavan että sidosryhmien etu. Vastuullisuuden näkökulmasta katsottuna huolimattomasti hoidettu rekrytointi aiheuttaa vahinkoa yleensä myös rekrytoitavalle ja sidosryhmille. Työntekijälle rekrytointi on tärkeä sosiaalinen asia, koska vaikutukset ulottuvat myös työajan ulkopuolelle. Parhaimmillaan työntekijälle rekrytointi tarjoaa mahdollisuuden edetä omalla urallaan sekä työskennellä tehtävissä, joista pitää. Yritykselle rekrytointi on taas sijoitus, joka mahdollisesti kasvattaa yrityksen liiketoimintaa ja yritysarvoa. (Viitala 2014.)

Vastuullinen rekrytointi on hyvän työnantajankuvan ja yrityksen menestymisen näkökulmasta erittäin tärkeä asia. Monilla aloilla rekrytointi on kilpailutekijä, joka

kannattaa hoitaa huolellisesti ja vastuullisesti. Yrityksen sidosryhmät edellyttävät yrityksiltä entistä enemmän vastuullista toimintaa, hyvää yrityskuvaa ja yritys vastuuraportointia liiketoimistaan. (Joutsenvirta ym. 2011, 13-19.)

Vastuullisen rekrytoinnin keskeisimpiä asioita ovat työympäristön ja monikulttuurisuuden ymmärtäminen. Työelämässä monikulttuurisuus ymmärretään eri kulttuurien tasa-arvoiseksi kohteluksi. Monikulttuurinen tasa-arvoinen kohtelu voi liittyä esimerkiksi kansalaisuuteen, etniseen ryhmään, uskontoon tai kieleen. Kun työntekijä rekrytoidaan yritykseen tekemään määrättyä työtehtävää, hän tuo pätevyytensä ja taitonsa lisäksi mukanaan myös kulttuuriset ominaisuutensa. Kokonaisuus on onnistuttava sovittamaan työyhteisöön ja työhön niin, että kaikki osapuolet saavat kokonaisuudesta lisäarvoa. (Lahti 2014, 18-19.)

Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat päätöksessään N:o 771/2006/EY määritelleet monikulttuurisen tasa-arvoisen kohtelun. Määritelmän mukaan kaikilla ihmisillä on sukupuoleen, etniseen alkuperään, uskontoon, ikään, vakaumukseen, vammaisuuteen taikka seksuaaliseen suuntautumiseensa katsomatta oikeus yhdenvertaiseen kohteluun työssä ja ammatissa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 771/2006/EY.) Saman sisältöinen yhdenvertaisen kohtelun määräys löytyy myös perustus-, tasa-arvo- ja työsopimuslaista.

Harmaa talous määritellään laissa toiminnaksi, josta aiheutuvia lakisääteisiä velvoitteita laiminlyödään verojen tai muiden lakisääteisten maksujen (esimerkiksi tullit, eläkemaksut) suorittamisen välttämiseksi tai perusteettomien palautusten saamiseksi. (Laki harmaan talouden selvitysyksiköstä 21.12.2010/1207, 2 §). Vastuullisen rekrytoinnin toteuttaminen on myös harmaan talouden torjuntaa.

4 Pk-yritys

Pk-yrityksistä ilmentyvät suomalaisen yrittäjyyden juuret. Suurin osa suomalaisista pk-yrityksistä on pieniä perheyrittäjiä. Pk-yritysten arvoina voidaan pitää ahkeruutta, perhekeskeisyyttä, yritteliäisyyttä ja suurta kunnioitusta työtä kohtaan. Useat suomalaiset suuryritykset ovat saaneet alkunsa pienistä pk-yrityksistä.

Unohtaa ei sovi myöskään kasvuyrityksiä, jotka ovat nykyisin tärkeä osa pk-yrityssektoria. Kasvuyrityksen tunnusmerkkeinä voidaan pitää kasvuhalukkuutta, intoa, innovatiivisuutta ja luovuutta. Kasvuyritys tarkoittaa nuorta kasvuhakuista start-up -yritystä. (Tilastokeskus 2011.)

Suomessa oli Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastojen mukaan vuonna 2014 kaikkiaan 344 471 yritystä. Pk-yritysten yhteismäärä oli 363 004 (99,8 % kaikista yrityksistä) ja niiden henkilöstön yhteismäärä oli 950 673 (66,3 % kaikista yrityksistä). Pk-yritysten yhteenlaskettu liikevaihto oli vuonna 2014 noin 219 miljoonaa euroa, mikä oli 56,7 % kaikkien yritysten liikevaihdosta. (Tilastokeskus 2014a.)

Yritysten määrä (mukaan lukien alkutuotanto), liikevaihto, henkilöstö ja palkkasumma vuonna 2014 on esitetty taulukossa 1.

Yrityskoko	Yrityksiä lkm ja %	Liikevaihto € ja %	Henkilöstö lkm ja %	Palkkasumma 1000 € ja %
Mikroyritykset: alle 10 henkilöä	344 471	63 799 606	393 697	9 612 590
	99,1 %	16,5 %	27,5 %	17,9 %
Pienet yritykset: 10 - 49 henkilöä	15 979	69 370 863	308 290	11 986 884
	4,6 %	18,0 %	21,5 %	22,3 %
Keskisuuret yritykset: 50 - 249 henkilöä	2 554	85 808 765	248 686	10 713 905
	0,7 %	22,2 %	17,3 %	20,0 %
Suuret yritykset: yli 249 henkilöä	583	166 918 134	483 486	21 350 156
	0,2 %	43,3 %	33,7 %	39,8 %
Kaikki yritykset yhteensä	363 587	385 897 368	1 434 159	53 663 535
	100 %	100 %	100 %	100 %
Pk-yritykset yhteensä	363 004	218 979 234	950 673	32 313 379
	99,8 %	56,7 %	66,3 %	60,2 %

Taulukko 1. Yritysten määrä (mukaan lukien alkutuotanto), liikevaihto, henkilöstö ja palkkasumma vuonna 2014 (Tilastokeskus 2014a.)

Pienillä ja keskikokoisilla yrityksillä on Suomen kansantaloudelle tärkeä merkitys. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan suomalaisista yrittäjistä 65 % oli

vuonna 2014 yksinyrittäjiä. Miesyrittäjistä yksinyrittäjiä oli noin 60 %, ja naisyrittäjistä yksinyrittäjiä oli noin 75 %. Suomen yrittäjistä noin kolmasosa on naisia. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2015, 23.)

Suomessa pk-yrityksiä määritellään kahdella eri tavalla. Yksi määrittelyistä on raja-
jaus henkilöstömäärän mukaan. Henkilörajauksen mukaan pk-yrityksissä työskentelee alle 250 työntekijää. Yli 50:n ja alle 250 työntekijän yrityksiä kutsutaan keskisuuriksi yrityksiksi. Alle 50 työntekijän yritykset ovat pieniä yrityksiä ja alle 10 työntekijän yritykset mikroyrityksiä. Yli 250 henkilöä työllistävät yritykset ovat henkilöstönmäärällä mitattuna suuryrityksiä.

Toinen Suomessa käytössä oleva pk-yritysten luokittelutapa on EU:n määritelmä pk-yrityksestä. Tämä tapa on yleisin, ja se määrittää pk-yritykset henkilöstömäärän, liikevaihdon ja taseen loppusumman mukaisesti. EU:n pk-yritysmääritelmää käyttää myös Tilastokeskus.

Ensimmäinen pk-yritysmääritelmä EU:ssa annettiin vuonna 1996. Nykyisin EU:ssa käytössä oleva pk-yritysmääritelmä on vuodelta 2003. Määritelmää tarkistettiin vuonna 2003, jotta se kuvaisi paremmin talouden muutoksia ja jotta sillä pystyttäisiin paremmin vastaamaan pk-yritysten erityisongelmiin. Pk-yritysmääritelmää käytetään esimerkiksi EU-yritystukien myöntämisprosessissa. (Euroopan unioni 2015, 31.)

Seuraavassa on EU:n suositus mikroyritysten, pienten yritysten ja keskisuurten yritysten määritelmäksi:

- *Mikroyrityksellä on alle 10 työntekijää ja vuosiliikevaihto (tietyn ajan kuluessa saadun rahan määrä) tai taseen loppusumma (yrityksen varat ja velat) on enintään 2 miljoonaa euroa.*
- *Pienellä yrityksellä on alle 50 työntekijää ja vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on alle 10 miljoonaa euroa.*
- *Keskisuurella yrityksellä on alle 250 työntekijää ja vuosiliikevaihto alle 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma alle 43 miljoonaa euroa.*
(European Commission 2016.)

EU:n pk-yritysmääritelmällä on edellisten kriteerien lisäksi ns. riippumattomuuskriteeri. Yrityksen tulee olla riippumaton muista yrityksistä. Riippumattomia yrityksiä ovat ne yritykset, joiden pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden sellaisen yrityksen omistuksessa tai sellaisten yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa tilanteen mukaan joko pk-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää. (Tilastokeskus.)

5 Sidosryhmät

Tässä luvussa sidosryhmäteoriaa käsitellään yleisesti. Yrityksen toiminta perustuu erilaisiin suhteisiin. Yrityksen tärkeimpiä sidosryhmiä ovat asiakkaat, henkilöstö, rahoittajat, toimittajat ja viranomaiset. Sidosryhmien toiminta yrityksen kanssa voi esimerkiksi perustua sopimuksiin, lainsäädäntöön (viranomaiset) tai sosiaalisiin suhteisiin.

Sidosryhmäteoria perustuu vuorovaikutukseen, joka voi olla välitöntä tai välillistä. Sidosryhmä-käsite ei ole vanha. Tunnetuin määrittely sidosryhmä-käsitteelle on vuodelta 1984. R. Edward Freeman määritteli sidosryhmä-käsitteen seuraavasti teoksessaan *Strategic Management: A Stakeholder Approach*:

Kaikki ne tahot, jotka voivat vaikuttaa yrityksen tavoitteiden saavuttamiseen tai joihin yritys vaikuttaa tavoittellessaan päämääriään (Freeman 1984, 46).

Freemanin julkituoman määritelmän jälkeen sidosryhmä-käsitettä ovat monet tutkijat käsitelleet, muokanneet ja tehneet siitä omat tulkintansa. Rekrytoinnin osalta Freemanin sidosryhmä-käsitettä voidaan tulkita niin, että onnistunut ja vastuullinen rekrytointi on myös ennen kaikkea sidosryhmien etu. Hyvin hoidettu rekrytointi voi tuottaa merkittäviä etuja sidosryhmille joko välittömästi tai välillisesti.

Yrityksen sidosryhmät ovat laajasti määriteltynä ryhmiä tai yksittäisiä henkilöitä, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa, tai jotka vaikuttavat yrityksen toimintaan. Yrityksen sidosryhmiä voidaan jakaa pienempiin osiin erilaisten kriteerien perusteella. Sopimuksiin perustuvan suhteen mukainen jako on ensisijaiset ja toissijaiset sidosryhmät. Ensisijaisilla sidosryhmillä (esimerkiksi työntekijät, asiakkaat, rahoittajat) on suora sopimussuhde yritykseen. Toissijaisilla sidosryhmillä (esimer-

kiksi kansalaisjärjestöt) ei ole suoraan sopimukseen perustuvaa suhdetta. Vaihtoehtoisesti sidosryhmäjako voidaan toteuttaa välittömiin ja välillisiin sidosryhmiin tai yrityksen sisäisiin ja ulkoisiin sidosryhmiin. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani, 2009, 61.)

Liiketaloustieteissä sidosryhmäajattelulla tai -johtamisella toiminnan yhteydessä tarkoitetaan tapaa hahmottaa yritystoiminta organisaation ja sen sidosryhmien vuorovaikutussuhteiden sekä sidosryhmien intressien kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että yritystoiminta pitkällä tähtäyksellä on mahdollista vain, jos yritys pystyy tyydyttämään keskeisempien sidosryhmiensä tarpeet. Sidosryhmien tarpeiden tunnistamiseksi yrityksen tulee olla hyvin selvillä keskeisempien sidosryhmiensä arvoista ja intresseistä. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani, 2009, 63.)

Sidosryhmäteoria ei ole yksiselitteinen asia. Teoriaa voidaankin katsoa monesta eri näkökulmasta. Onko esimerkiksi toimintaa valvova viranomainen aina osa sidosryhmää vai ei? Aina näin ei välttämättä ole käytännössä. Kriitikiltäkään sidosryhmäteoria ei ole välttynyt. Sidosryhmäteoriaa on syytetty esimerkiksi tarpeettomista palkankorjotuksista tai tulosten vääristelystä.

6 Työnantaja- ja yrityskuva

Työnantajakuva (engl. employer image) tarkoittaa sitä, minkälainen kuva yrityksestä on työnantajana. Myönteinen työnantajakuva on erittäin tärkeä asia yrityksen sidosryhmille. Mitä parempi työnantajakuva on, sitä tehokkaammin yritys yleensä toimii. Hyvä työnantajakuva vaikuttaa positiivisesti yrityksen tulokseen ja asiakastyytyväisyyteen. Työnantajakuva kannattaa pitää positiivisena myös siksi, että työntekijöiden vaihtuvuus ei nouse liian suureksi. Uuden työntekijän palkkaaminen ja perehdyttäminen on kallista. Yrityksen oma henkilöstö on avainasemassa hyvää työnantajakuva rakennettaessa. Työnantajakuvaan vaikuttavat monet asiat. Tärkeimmät niistä ovat yrityksen toimiala, yritysviestintä, toimipisteen sijainti, palkkataso, henkilöstöedut, kasvupolut, koulutusmahdollisuudet ja toimitilat. Asianmukaisella viestinnällä on tärkeä merkitys työnantajamielikuvan rakentamisessa. (Kauhanen 2012, 69-70.)

Yrityksillä ja sen tuotteilla on brändiarvo. Yrityksen brändiarvoa kutsutaan usein myös imagoksi tai yrityskuvaksi (engl. corporate image). Käsitteet tarkoittavat laaja-alaisesti tulkittuna mielikuvaa yrityksestä ja sen toiminnasta. Hyvällä yrityskuvalla on paljon etuja. Se auttaa osaavan henkilökunnan rekrytoinnissa, tuo uusia asiakkaita sekä lisää asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta. (Pitkänen, K.P. 2001, 15-26.)

Yrityskuva on kokonaiskuva ja -käsitys yrityksestä ja sen toiminnasta. Yleisesti puhutaan yrityksen sisäisestä ja ulkoisesta yrityskuvasta. Sisäinen yrityskuva tarkoittaa yrityksen kokonaiskuvaa ja -käsitystä yrityksen sisällä ja ulkoinen yrityksen ulkopuolella. Yrityskuva koostuu mm. seuraavista asioista: toiminnasta, kokemuksista, uskomuksista, tunteista, tiedoista, päätelmistä, vastuullisuudesta, tuotteista, laadusta ja asenteista. Työnantajakuva on yksi osa yrityskuvaa. (Pitkänen, K.P. 2001, 15-26.)

Hyvän työnantaja- ja yrityskuvan perusta ovat yrityksen arvot ja strategia (Pitkänen, K.P. 2001, 95). Siksi yrityksen arvot ja strategia kannattaa suunnitella huolella. Hyvin suunniteltu strategia ja arvot nostavat yrityksen arvoa, helpottavat jokapäiväistä toimintaa ja luovat hyvät edellytykset yrityksen kasvulle. Yrityksen strategialla tarkoitetaan suunnitelmaa, jolla voidaan saavuttaa tavoitteeksi asetetut päämäärät. Strategian päämääränä kilpailumarkkinoilla on saavuttaa kilpailuetua suhteessa kilpailijoihin. (Kamensky 2014, 16-25.) Yrityksen arvot ovat niitä asioita, joita yrityksessä pidetään tärkeinä päivittäisessä liiketoiminnassa (Kamensky 2014, 57).

Hyvä työnantaja- ja yrityskuva ovat olennaisia osia yritysvastuuta. Työnantaja- ja yrityskuvaa rakennettaessa on oltava avoin ja rehellinen. Avoimuus ja rehellisyys helpottavat hakijaa muodostamaan realistisen kuvan organisaatiosta. Rekrytoinnin osalta tämä merkitsee sitä, että yrityksen työnhakukustannukset ja työvoiman vaihtuvuus pysyvät alhaisella tasolla. (Salli & Takatalo 2014, 44.)

7 Teknologia

Teknologian kehittyminen ja erityisesti tekoälytekniikka tulevat muuttamaan rekrytointiprosessia. Tekoälystä käytetään myös nimitystä koneäly tai keinoäly.

Tekoäly perustuu koneoppimiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että kone oppii itsenäisesti päätyttyään haluttuun lopputulokseen. Koneen oppiminen kehittyy sitä mukaa, kun tietoa lisätään tietokantaan. Mallina tekoälyteknologialle on aivojen toiminta ja oppiminen. Mitä enemmän tietoja on käytettävissä, sitä laajempi ymmärrys koneella on suorittaa annettuja käskyjä. Kone voi käsitellä valtavan määrän tietoa. Ihmisen aivot toimivat vain rajatulla kapasiteetilla. Tämä on se suurin ero koneälyn ja aivojen välillä. Suurin ongelma tekoälyteknologiassa ovat yhtäkkiset tapahtumat ja tunneäly. Koneille on vaikea luoda tunneälyä ja yhtäkkiset erikoistilanteet voivat parhaassa tapauksessa pysäyttää koneen toiminnan.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen 70-vuotisseminaarissa vierailut robotiikan tutkija, MIT:n (Massachusetts Institute of Technology) digitaalitalouden ohjelmaa vetävä professori Erik Brynjolfsson on sitä mieltä, että koneiden syvä oppiminen on suurin kehitysoikka koskaan, vaikka vertailukohdaksi otettaisiin pyörä, vesivessa tai internet. (EVA 2016.)

Robotit ovat ihmisiä tuottavampia, joten ne voivat syrjäyttää ja korvata sekä täydentää ja tukea ihmisten tekemää työtä. Tuoreen tutkimuksen mukaan automatisoituminen uhkaa Suomessa 20 vuoden kuluessa suurella todennäköisyydellä noin seitsemää prosenttia nykyisistä työpaikoista. Meillä luku jää todennäköisesti useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä tuotannossamme hyödynnetään jo tänään verrattain paljon automatisointia ja työvoimamme on korkeasti koulutettua. Teknologinen kehitys johtaisi massatyöttömyyteen, jos se tuhoaisi enemmän työpaikkoja kuin synnyttäisi niitä. Taloushistoriasta tiedämme, että teknologinen kehitys on luonut enemmän työpaikkoja kuin tuhonnut niitä. EVA:n tutkimuksen mukaan robottien avulla voitaisiin välttää yksitoikkoiset, raskaat ja vaaralliset tehtävät. Samalla esimerkiksi hoitajien työaika voitaisiin kohdistaa potilastyöhön. (EVA 2016.)

Tekoäly tulee muuttamaan myös rekrytointia. On mahdollista, että rekrytoinnin hoitaa tulevaisuudessa robotti. Kehitystä ei tarvitse kuitenkaan pelätä tai jarruttaa. Uusi teknologia vähentää lähes aina työpaikkoja. Samalla uusi teknologia yleensä luo uusia mahdollisuuksia ja uusia ongelmia. Tämä taas tuo mukanaan uutta teknologiaa ja uusia työpaikkoja. Tässä on varmasti yksi syy siihen, miksi

ihmisten pitää olla avoimempia moniosaaajia tulevaisuudessa. Monipuolisella koulutuksella tulee olemaan tulevaisuudessa entistä ratkaisevampi asema työntekijän uran kehityksessä.

Teoreettisesti voidaan kysyä, mitä tekoäly tulee vaikuttamaan vastuulliseen rekrytointiin. Vaikutusta voi olla esimerkiksi puolueettomuuteen. Tekoäly valitsee parhaimman ehdokkaan puolueettomasti. Tämä edellyttää sitä, että koneälyn tietokanta on erittäin suuri.

Tekoälyteknologia voi aiheuttaa joillakin aloilla isoja ongelmia. Erityisesti verotus tulee muodostumaan ongelmalliseksi kaupallisessa toiminnassa ja samalla tietysti vastuullisuudessa. Missä palvelut esimerkiksi verotetaan, kun toiminta tapahtuu pilvipalvelussa?

Keskisuurilla pk-yrityksellä tulisi olla digistrategia eli pitkän aikavälin suunnitelma yrityksen digitaalisesta kehityksestä. Tämä auttaa rekrytointia. IFS Finland Oy:n päättäjätutkimuksen mukaan joka kolmannelta suomalaisyritykseltä puuttuu selkeä digistrategia vaikka neljä viidestä vastaajasta uskoo digin nousevan avainasemaan lähivuosina. (IFS Finland Oy, Suomen Yrittäjät mukaan). Digistrategia voi vähentää ongelmien muodostumista erityisesti rekrytoinnissa ja koulutuksessa, kun hankitaan tai otetaan käyttöön uutta digiteknologiaa.

8 Työlainsäädäntö

Perustuslaki on kaiken lainsäädännön ja julkisen vallan käytön perusta. Perustuslaista löytyvät suomalaisen kansanvallan keskeisimmät pelisäännöt, arvot ja periaatteet. Perustuslaki määrittää yksilön ja julkisen vallan välisen suhteen perusteet. Se sisältää myös säännökset julkisen vallan käytön periaatteista, valtion järjestysmuodosta ja ylimpien valtioelinten suhteista. Suomen nykyinen perustuslaki tuli voimaan 1.3.2000. Eduskunnan perustuslakivaliokunta valvoo sitä, että perustuslain kanssa ei mikään muu lainsäädäntö ole ristiriidassa. (Oikeusministeriö 2016.)

Työlainsäädännön tuntemus on tärkeää sekä työnantajalle että työntekijälle. Perustietous työlainsäädännöstä lisää kykyä omien etujen ja oikeuksien turvaamiseen. Työlainsäädännön tuntemuksessa ongelmana on se, että työlainsäädäntö on liian hajanaista ja osin myös vaikeaselkoista. Erityisesti pienille yrityksille lainsäädäntö voi olla melkoinen viidakko. Yrityksenhän tulisi hallita kansallinen lainsäädäntö, kansainvälinen lainsäädäntö (esimerkiksi EU:n asetukset ja direktiivit) sekä työehtosopimukset.

Suomessa työlainsäädäntö on perusta vastuulliselle rekrytoinnille ja yritys vastuulle. Lainsäätäjällä eli eduskunnalla on siten tärkeä rooli yritys vastuun kehittäjänä. Työelämää säätelevät monet lait. Lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus valita tehtävään haluamansa henkilö. Rekrytoijan ja esimiehen tulisi tuntea työlainsäädäntö keskeisimmiltä osiltaan.

Suomessa työlainsäädäntöä valmistelee ja kehittää työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhdessä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriön keskeisenä tehtävänä on luoda hyvät edellytykset yritystoiminnalle ja elinkeinoelämälle sekä vahvistaa kilpailukykyä ja työllisyyttä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016a). Työ- ja elinkeinoministeriön perustamisesta sovittiin hallitusneuvotteluissa vuonna 2007. Uusi ministeriö aloitti toimintansa vuoden 2008 alussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016b.)

Ministeriön toimintaa johtaa tällä hetkellä kaksi ministeriä sekä kansliapäällikkö. Elinkeinoministeri vastaa työ- ja elinkeinoministeriön yleisjohdosta. Oikeus- ja työministeri käsittelee työ- ja elinkeinoministeriössä työllisyys- ja yrittäjyysosastolle sekä työelämä- ja markkinaosastolle kuuluvat asiat. Ministeriöiden tehtävistä ja ministereistä sovitaan hallitusneuvotteluissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016c.)

Työlainsäädännön lisäksi työehtoja määrittelevät mm. työehtosopimukset, paikallinen sopiminen, työsopimukset ja työnantajan työnjohtovaltaan perustuvat käskyt. Tällä hetkellä trendi näyttäisi menevän työmarkkinoilla valtakunnallisista työehtosopimuksista paikalliseen sopimiseen päin. Työnantajien etujärjestöt ajavat voimakkaasti paikallista sopimista työehtojen suhteen. Paikallisen sopimisen suurin etu on se, että se ottaa paremmin huomioon yksittäisen yrityksen tilanteen kuin

valtakunnallinen sopiminen. Yrityksien toimintaedellytykset ja -ympäristöt ovat alueellisesti hyvin erilaisia.

Työlainsäädännön valmistelussa ja kehittämisessä tehdään yhteistyötä myös kansainvälisellä tasolla. Työ- ja elinkeinoministeriö osallistuu EU:n työlainsäädännön ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten valmisteluun. Ministeriö tukee ja arvioi tutkimusten avulla mm. työlainsäädännön valmistelua ja seurantaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016d.)

EU:n antamat asetukset ovat jäsenmaiden yhteisiä säädöksiä, jotka tulevat voimaan sellaisinaan kaikissa jäsenvaltioissa. Direktiivit sitovat jäsenvaltioita päämääriensä osalta ja niiden tarkoituksena on lainsäädännön yhdenmukaistaminen EU:n jäsenvaltioissa. (Euroopan unioni 2016a.)

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimii lisäksi valtakunnansovittelija ja yhteistoiminta-asiamies. Valtakunnansovittelija sovittelee työmarkkinoiden työriitoja ja pyrkii edistämään työmarkkinoiden toimivuutta. Yhteistoiminta-asiamies valvoo henkilöstön osallistumisjärjestelmien lainsäädännön noudattamista (esim. yhteistoimintalaki, yritysryhmäyhteistoimintalaki, henkilöstöedustuslaki, henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiöissä ja eurooppaosuuskunnissa annettu laki ja henkilöstörahasolaki). Yhteistoiminta-asiamies toimii itsenäisesti työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016e.)

Työlainsäädännön valvonta kuuluu tällä hetkellä pääsääntöisesti aluehallintovirastoille (AVI) (Aluehallintovirasto 2016). Työtuomioistuin ratkaisee viime kädessä työsopimuksista syntyneet tulkinta- ja soveltamisriidat (Työtuomioistuin 2016).

8.1 Työoikeus

Työoikeus on yksityisoikeuteen kuuluva oikeudenala, jonka tehtävänä on määrittää ja täsmentää työsuhteeseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Tärkeimpiä näistä ovat työsuhteen aloittaminen, työajat, vuosilomat, työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, työsuhteen lopettaminen sekä yt-menettely. Työ-

oikeus on eriytynyt sopimusoikeudesta omaksi oikeuden haarakseen, koska lainsäätäjät on halunnut antaa työsuhteessa erityistä painoarvoa työntekijän oikeusturvalle. (Paanetoja 2014, 10.)

Rekrytoinnin lopputulos on työsopimus. Työoikeus perustuu osin sopimusvapauteen. Sen mukaan jokainen saa itsenäisesti päättää mm. tekeekö sopimuksen, kenen kanssa tekee sopimuksen, mitä ehtoja sopimukseen ottaa mukaan sekä missä muodossa sopimus tehdään. Oikeustieteen keskeisimpiä sääntöjä on, että oikeustoimi eli tahdonilmaisu sitoo antajaansa. Tämä tarkoittaa sitä, että *"sopimus on sopimus ja sopimukset on pidettävä"*. Tämä sanonta tulee vanhasta roomalaisen oikeuden lauseesta *"pacta sunt servanda"*. Poikkeuksena ovat kohtuuttomat sopimusehdot. Ne ovat Suomessa yleensä kiellettyjä.

Suomi on velvollinen noudattamaan Euroopan unionin jäsenenä EU-lainsäädäntöä. Esimerkiksi Rooman sopimus käsittelee työoikeutta takaamalla Euroopan alueella työvoiman vapaan liikkumisen yhtenä kansalaisten perusoikeutena. (Euroopan unioni 2016b.)

Työoikeuteen kuuluu sekä pakottavia että dispositiivisia eli tahdonvaltaisia säännöksiä. Lisäksi on säännöksiä, joista voi poiketa vain työehtosopimuksilla (semi-dispositiivisuus). Työsopimuslaki on työoikeuden yleislaki, jonka rinnalla on useita erityislakeja kuten vuosiloma-, työaika-, työturvallisuus- ja yhdenvertaisuuslaki. Muita velvoittavia normeja työsuhteessa ovat työehtosopimukset, yhteistoimintalain mukaisesti neuvoteltavat työsäännöt ja varsinainen työsopimus. Sovellettavaksi voi tulla myös vakiintunut tapa ja käytäntö sekä työnantajan työjohto- eli direktiovallan nojalla antamat määräykset töistä ja työmenetelmistä. (Paanetoja 2014, 12.)

Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna tärkeimmät työoikeuden lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki sekä laki yksityisyydensuojasta työelämässä.

8.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (26.1.2001/55) määrittää työsuhteen perusehdot. Sitä voidaan hyvällä syyllä kutsua työlainsäädännön tärkeimmäksi laiksi. Työsopimuslaissa

säädetään työsopimuksen tekemisestä sekä työnantajan ja työntekijän tärkeimmistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Rekrytoijan tulisi tutustua työsopimuslakiin mahdollisimman tarkasti, koska työsopimuslaki on työoikeuden perusta.

Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna työsopimuslain tärkeimpiä asioita ovat työsopimuksen muoto ja kesto, kohtuuttomat ehdot, koeaika, työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, työsuhteen päättämiseen liittyvät asiat, työehtosopimuksen yleissitovuus, palkka-asiat, lainsäädäntö sekä kansainväliset sopimukset käytettäessä ulkomaista työvoimaa.

Työehdot kannattaa molemmin puolin sopia aina kirjallisesti. Mitä paremmin ehdoista on sovittu, sitä helpompi asioita on selvittää, jos ilmenee ongelmia. Kohtuuttomat sopimusehdot ovat kiellettyjä. Koeaika kannattaa miettiä tarkasti jo ennen rekrytointia. Koeaikaan voi vaikuttaa esimerkiksi koulutuksen tarve. Yleisin koeaika Suomessa on 4 kuukautta. Koeaika voi olla enintään 6 kuukautta, jos työnantaja järjestää rekrytoitavalle erityisen työhön liittyvän koulutuksen. (Työsopimuslaki 1:3-4 §.)

Rekrytoijan on hyvä tuntee työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna työnantajan tärkeimmät velvollisuudet ovat tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto sekä selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Joskus rekrytointi voi epäonnistua. Jo rekrytointivaiheessa on vastuullista sopia irtisanomisaika. Se vähentää epätietoisuutta molemmin puolin, jos ongelmia ilmaantuu. Vähimmäisirtisanomisajat kannattaa aina tarkistaa ensin alan työehtosopimuksesta ja sen jälkeen työsopimuslaista.

Työsopimuslain yleiset irtisanomisajat ovat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta*
 - 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.*
- (Työsopimuslaki 6:13 §.)

Pienelle yritykselle irtisanomisen vaikeus merkitsee suhteessa suurempaa riskiä kuin isolle yritykselle. Epäonnistuneen rekrytoinnin jälkeen henkilölle on pienen yrityksen sisältä vaikea löytää uutta sopivaa tehtävää. Irtisanomissuojan haitat työllistymisen estäjänä ovat pienissä yrityksissä suuremmat kuin isoissa yrityksissä. Tämä on monissa maissa johtanut siihen, että irtisanomissuoja on pienissä yrityksissä säädetty heikommaksi kuin suurissa yrityksissä.

Palkka on tärkeä asia sekä työntekijälle että työnantajalle. Yrityksen palkkakustannukset ovat monissa yrityksissä suurin kustannuserä. Yrityksen palkkapolitiikka voi siten vaikuttaa merkittävästi yrityksen tulokseen. Työnantajan on velvollisuus käyttää alalla olevaa yleissitovaa työsopimusta, jos alalla sellainen on olemassa. (Työsopimuslaki 2:7 §). Yritykset saavat itse päättää, minkälaista palkkapolitiikkaa noudattavat työehtosopimusten ja lakien rajoitteissa. Isot yritykset määrittelevät palkkapolitiikan yleensä strategiassaan. Pienemmillä yrityksillä ei useinkaan ole erityisiä palkkalinjauksia, vaan palkat sovitaan usein tapauskohtaisesti.

Palkkatasa-arvo on yksi perusta vastuulliselle rekrytoinnille. Yksi suurimmista työelämän tasa-arvo-ongelmista ovat palkkaerot. Työehtosopimukset ja työlainsäädäntö muodostavat palkkauksen perustan. Työehtosopimuksissa määritellään kunkin alan vähimmäispalkat. Palkkatasa-arvo on monissa yrityksissä edelleen yleinen riidan aihe. Yrityksen harjoittama palkkapolitiikka vaikuttaa työviihtyvyyteen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Sen takia se kannattaa tehdä mahdollisimman tasa-arvoiseksi ja helpoksi ymmärtää.

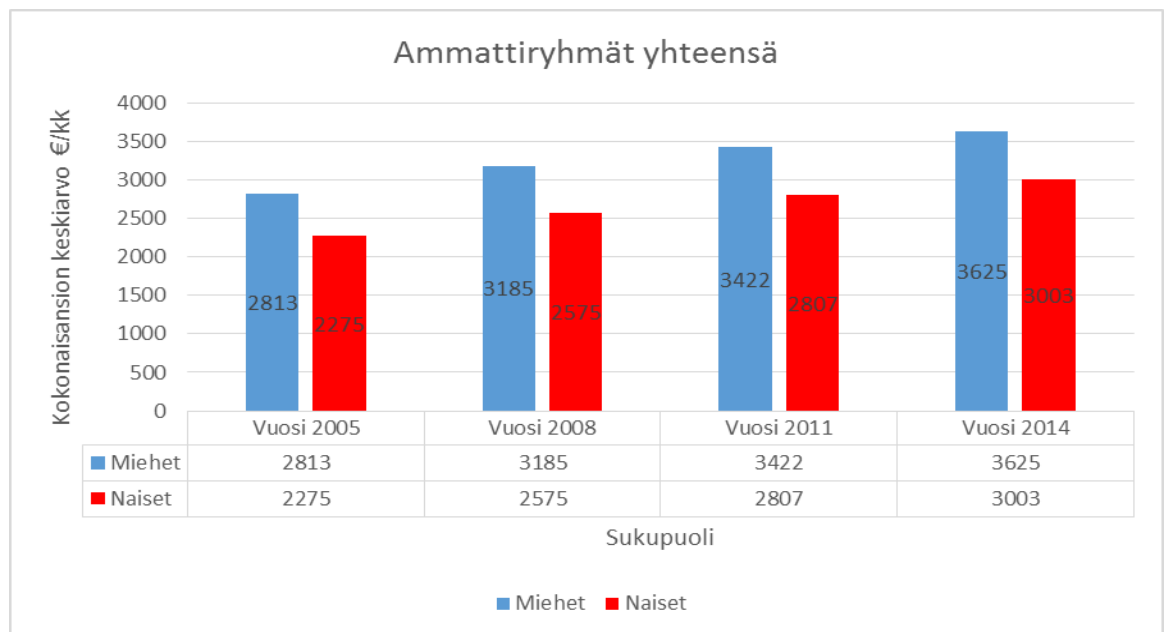
Vähimmäis- eli minimipalkka on pienin mahdollinen palkka, joka lain mukaan työntekijälle tulee maksaa. Suomessa ei ole voimassa yleistä vähimmäispalkkaa. Suomessa vähimmäispalkat määritellään työehtosopimuksissa jokaiselle alalle erikseen. Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, vähimmäispalkkaa ei periaatteessa ole. Tästä poikkeuksena on tilanne, jossa työnantaja ei sovi työntekijän kanssa palkasta, jolloin katsotaan sanattomasti sovituksi, että työntekijälle

on maksettava *"tavanomaista ja kohtuullista palkkaa"*. Jos alalla on jokin muu kuin yleissitova työehtosopimus, tavanomaisena ja kohtuullisena voidaan pitää siinä määrättyä palkkaa. Jos alalla ei ole lainkaan työehtosopimuksia, tavanomainen ja kohtuullinen palkka voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuosiin. Ellei näitäkään ole, suositellaan työstä maksettavaksi ainakin niin paljon, että työttömyysturvalain työssäoloehdon mukainen päivärahoikeus täyttyy. (Työsopimuslaki 2:10 §.)

Yritysvastuuta ja vastuullista rekrytointia toteutettaessa yrityksen olisi hyvä määritellä palkkaan vaikuttavat tekijät. Osa tekijöistä tulee lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista. Osan tekijöistä yritys joutuu itse määrittelemään. Palkkauksessa tulisi ottaa huomioon työtehtävien vaativuus ja vastuullisuus, työntekijän pätevyys, kielitaito, työn tulos ja koulutus.

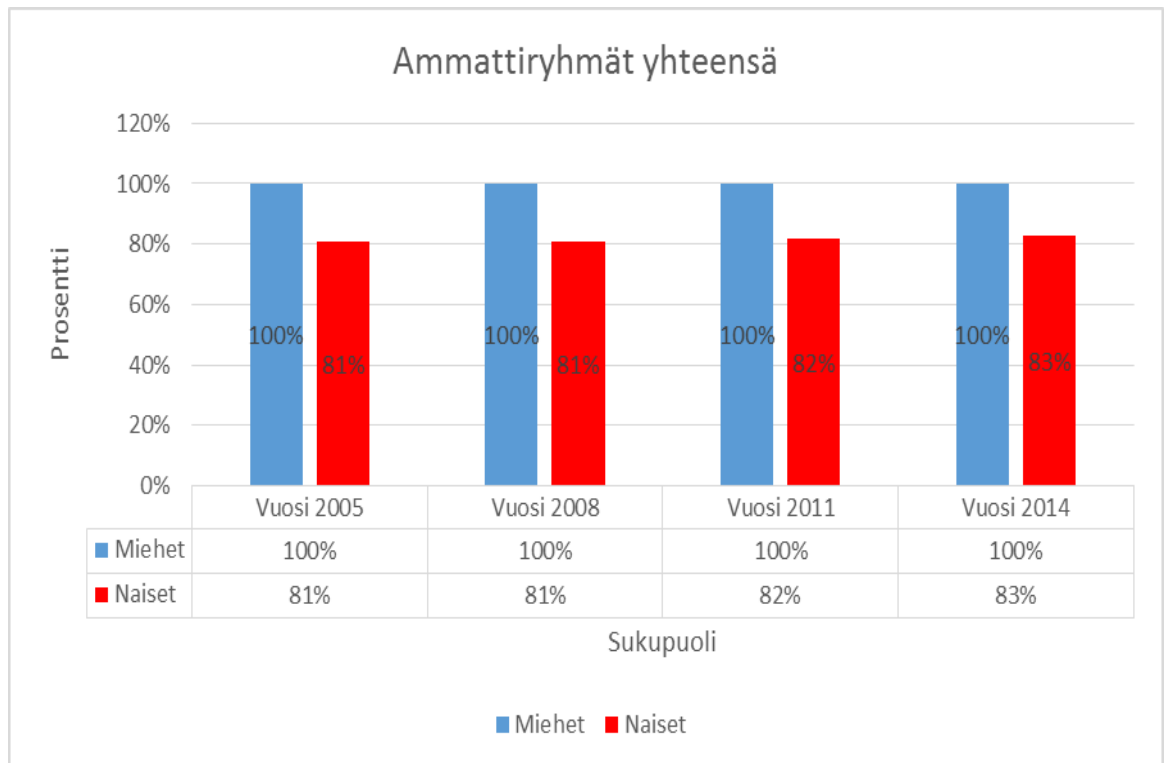
Suomessa palkkatasoon vaikuttaa sukupuoli. Tämä käy ilmi kaikista tilastoista. Monissa yrityksissä yritysjohto koostuu pelkästään miehistä. Naisten palkkataso on edelleen alempi kuin miesten.

Kuviosta 2 käy ilmi kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot €/kk sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014.



Kuvio 2. Kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot €/kk sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014 (Tilastokeskus 2016c.)

Kuviosta 3 käy ilmi kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot prosenttiver-
tailuna sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014.



Kuvio 3. Kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot prosenttiver-
tailuna sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014 (Tilastokeskus 2016c.)

Nollatyötuntisopimukset eivät ole laissa kiellettyjä. Ne voivat olla esimerkiksi opis-
kelijalle tai osa-aikatyötä etsivälle hyvä ratkaisu työllistymiseen. Vastuullisen rek-
rytoinnin näkökulmasta katsottuna on selvästi mahdollista, että nollatyötuntisopi-
muksissa ei vastuullisuus aina toteudu.

Tilastokeskuksen vuonna 2014 tekemän työvoimatutkimuksen mukaan puolet
nollatyötuntisopimuksella työskentelevistä oli alle 25-vuotiaita ja 65 % alle 30-
vuotiaita. Nollatuntisopimuksella työskenteli keskimäärin vuonna 2014 noin 83
000 suomalaista 15 - 64-vuotiaasta palkansaajaa. Tämä oli 4 prosenttia kaikista
palkansaajista. Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsopimusta, jossa minimi-
työtuntien määräksi on sovittu nolla tuntia. 15 - 64-vuotiaista palkansaajista noin
83 000:lla oli oman ilmoituksensa mukaan nollatuntisopimus. Naisten osuus oli
57 % ja miesten 43 prosenttia. Nollatuntisopimuksella työskenteleviä naisia oli
vuonna 2014 yhteensä 47 000 ja miehiä 36 000. (Tilastokeskus 2014b.)

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työlainsäädäntöä, jos työsopimuksella ei ole liittymiä muihin valtioihin. Työvoiman vapaasta liikkuvuudesta säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa EY N:o 593/2008. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden nojalla Suomessa työtä tekevien Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisten työehtojen on oltava pääsääntöisesti yhdenvertaiset suomalaisiin työntekijöihin sovellettavien ehtojen kanssa. (Työsopimuslaki 11:1-2 §.) Kansalaisuuteen perustuva syrjintä työehdoissa on kielletty siten kuin siitä säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

Työsopimuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvausvelvollinen työntekijälle aiheuttamastaan vahingosta. (Työsopimuslaki 13:12 §.)

8.2.1 Kilpailukieltosopimus ja keksintösopimus

Työsopimuslain perusteella työnantaja ja työntekijä voivat erityisen painavasta syystä solmia kilpailukieltosopimuksen. Kilpailukieltosopimuksen voi työsopimuslain mukaan solmia maksimissaan kuudeksi kuukaudeksi työsuteen päättymisen jälkeen (poikkeustapauksissa maksimissaan 12 kuukaudeksi). Kilpailukieltosopimus tarkoittaa sitä, että työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa jonkin muun työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa. (Työsopimuslaki 3:5 §.)

Kilpailukieltosopimus tehdään yleensä työsopimuksen solmimisen yhteydessä, mutta se voidaan tehdä myös myöhemmin, jos työntekijä suostuu allekirjoittamaan sopimuksen. Yli kuudeksi kuukaudeksi tehdyt (poikkeustapauksissa 12 kuukautta) kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä. Kilpailukieltosopimus on tehtävä jokaisen työntekijän kanssa erikseen. Koko henkilöstön kanssa tehty kilpailukieltosopimus on mitätön. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvista syistä (esimerkiksi irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä). (Työsopimuslaki 3:5 §.)

Kilpailukiellon rikkominen johtaa vahingonkorvausvelvollisuuteen. Sopimussakosta voidaan sopia työsopimuksessa. Sopimussakko saa työsopimuslain mukaan olla enintään työntekijän työsuhteesta päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkka. (Työsopimuslaki 3:5 §.) Kilpailukielto Sopimusta käytetään lähinnä yritysten avainasemassa oleville henkilöille erityisesti tuotekehitys- ja IT-alalla.

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (29.12.1967/656) säätelee työ- ja virkasuhteissa tehtyjä keksintöjä. Lakia sovelletaan patentilla suojattaviin keksintöihin, ja se on säädetty turvaamaan elinkeinoelämän tutkimusta ja tuotekehittelyä. Lain mukaan työnantajalla on pääsääntöisesti oikeus keksintöön, joka on syntynyt työssä tarkemmin määrätyn työtehtävän tuloksena. Lisäksi työnantajalla on oikeus keksintöön, jos keksinnön tekeminen kuuluu työntekijän tehtäviin, ja keksinnön hyödyntäminen kuuluu työnantajan toimialaan. (Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 1 §, 4 §.)

Työnantajalla on etuoikeus neuvotella keksinnöistä työntekijän kanssa, jos työnantaja haluaa edellä mainittua laajemman oikeuden keksintöön. Neuvotteluoikeus on myös siinä tapauksessa, että esimerkiksi vapaa-ajalla syntyneen keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan. Jos keksinnöllä ei ole yhteyttä työsuhteeseen, ei työnantajalla ole muita suurempaa oikeutta keksintöön. Keksintösopimus, mikäli sellaista alalla tarvitaan, on syytä tehdä jo työsopimusta solmittaessa. (Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 3-4 §.)

8.2.2 Johtajasopimus

Kilpailukielto Sopimuksen kesto ja sopimussakkoa koskevat rajoitukset eivät koske toimitusjohtajaa tai hänen välittömänä alaisenaan yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvia johtavassa asemassa olevia henkilöitä. Esimerkiksi osakeyhtiön toimitusjohtaja ei nykyisen oikeuskäytännön mukaan ole työsuhteessa organisaatioon, vaan hän on yrityksen toimitusjohtaja. (Kauhanen 2012, 91-92.) Tämän vuoksi johtajan ja johtavassa asemassa olevan kannattaa vaatia erillistä johtajasopimusta. Yleisesti näitä johtajasopimuksia kutsutaan erorahaksi tai kultaiseksi kädenpuristukseksi.

Johtajasopimusta tehtäessä kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota kilpailukielto Sopimuksen kesto, joka voi siis olla huomattavasti pidempi kuin työntekijällä.

Johtavien toimihenkilöiden osalta kilpailukieltosopimusten kohtuullisuus arvioidaan oikeustoimilain perusteella. (Äimälä, Nyyssölä & Åström 2016.) Kilpailukieltosopimuksen kestoaikaa suunniteltaessa yrityksen omistajan on kuitenkin oltava varovainen. Yleisenä oikeusperiaatteena on ollut, että aika ei saa olla kohtuuton huomioiden tehtävä ja palkka.

8.3 Työaikalaki ja vuosilomalaki

Työaikalain (9.8.1996/605) ja vuosilomalain (162/2005) osalta rekrytoijan kannattaa kiinnittää huomio riittävän tiedon antamiseen rekrytoitavalle. Rekrytoitavan on hyvä olla tietoinen yrityksen loma- ja työaikakäytännöistä.

Vuosilomalain määräyksistä voidaan osittain poiketa työehtosopimuksella seuraavasti:

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa. (Vuosilomalaki 6:30 §.)

Työaika- ja vuosilomalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset (Työaikalaki 8:43 § ja vuosilomalaki 6:37 §).

8.4 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) on erittäin tärkeä laki ajatellen vastuullista rekrytointia. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 1 §.)

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Tasa-arvolaki 16 §).

8.5 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä turvata syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeuksia. (Yhdenvertaisuuslaki 1:1 §). Yhdenvertaisuuslain perusajatus on, että työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. Erilaiseen kohteluun tulee olla yhdenvertaisuuslaissa mainittu hyväksyttävä syy. Todistustaakka on työnantajalla, jos ongelmia yhdenvertaisuuden toteutumisessa työpaikalla ilmenee.

Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna yhdenvertaisuuslain keskeiset asiat ovat hakijoiden samantarvoinen ja yhdenvertainen kohtelu, syrjinnän kieltäminen, positiivinen erityiskohtelu sekä erilaisen kohtelun oikeuttamisperiaatteet työhön otettaessa.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samantarvoisia riippumatta heidän alkuperästä, iästään, kansalaisuudesta, kielestä, sukupuolesta, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisen yhteiskunnan tunnusmerkki on se, että kaikilla ihmisillä on yhtäläiset mahdollisuudet päästä koulutukseen, saada työtä ja käyttää yhteisiä palveluja. Yhdenvertaisuus tarkoittaa lyhyesti sitä, että kaikilla on yhtäläiset oikeudet ja velvollisuudet. (Yhdenvertaisuuslaki 3:8 §.)

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee syrjinnän välittömäksi ja välilliseksi syrjinnäksi. Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 3:10 §). Välillinen syrjintä taas tarkoittaa sitä, että puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedullisempaan asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Välillistä syrjintää ei kuitenkaan ole tapahtunut, jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia lain-säädännön näkökulmasta katsottuna. (Yhdenvertaisuuslaki 3:13 §.)

Erilainen kohtelu ei ole aina syrjintää. Kyse ei ole syrjinnästä, jos kohtelu perustuu lakiin ja erilaiselle kohtelulle on hyväksyttävä tavoite. (Yhdenvertaisuuslaki 3:11

§.) Myös positiivinen erityiskohtelu voi olla sallittua. Tämä tarkoittaa sitä, että syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. (Yhdenvertaisuuslaki 3:9 §.)

Erilainen kohtelu työhön otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Kohtelun täytyy siinä tapauksessa olla oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu voi olla oikeutettua, jos kohtelulla on asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite. Erilaista kohtelua voidaan pitää oikeutettuna myös, jos se perustuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytyksien vahvistetuista ikärajoista. (Yhdenvertaisuuslaki 3:12 §.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Yhdenvertaisuuslaki 4:18 §).

8.6 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) on muodostunut teknologian kehittymisen myötä työsopimuslain ohella erittäin tärkeäksi työoikeuden laiksi. Tietoyhteiskunta tuottaa koko ajan entistä enemmän tietoa meistä jokaisesta. Tietoja voidaan käyttää monella tapaa väärin. Yksityisyydensuojan tarve kasvaa koko ajan.

Yksityisyydensuojalain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työnhakijoiden ja työntekijöiden tietosuoja järjestetään asianmukaisesti samoin kuin siitä, ettei heidän yksityisyyden suojaansa loukata.

Yksityisyydensuojalain peruseriaate on, että vain sellaisia oleellisia tietoja voidaan kerätä, jotka ovat tarpeellisia työn hoitamisen näkökulmasta katsottuna (laissa mainittu tarpeellisuusvaatimus) (Yksityisyydensuojalaki 2:3 §).

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla ja työntekijän sähköpostien hakemisesta ja avaamisesta. Laki sisältää myös sen, mitä ja miten tietoja voi kerätä. (Yksityisyydensuojalaki 1:2 §.)

Vastuulisen rekrytoinnin näkökulmasta oleellimmat asiat tässä laissa ovat

- työnhakijan henkilötietojen käsittely
- terveydentilatiedot ja terveydentilatestit
- henkilöluottotietojen käsittely ja
- soveltuvuusarvioinnit ja -testit.

Yksityisyydensuojalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu (Yksityisyydensuojalaki 7:22 §).

8.6.1 Työnhakijan ja työntekijän henkilötietojen käsittely

Henkilötiedolla tarkoitetaan työnhakijaa tai työntekijää koskevaa sellaista merkin­tä, josta hän on tunnistettavissa. Sen on oltava jollakin alustalla (esimerkiksi paperilla, tietokoneen muistissa, kuvanauhalla tai mikrofili­millä). Yksinomaan suulliset tiedot jäävät kokonaan keräämisen sääntelyn ulkopuolelle. Työnhakijalta voidaan kysyä vain työnhakuun ja työhön liittyviä kysymyksiä. Samoin voidaan tallentaa vain työnhakuun ja työhön liittyviä tarpeellisia asioita. Mitään muita tietoja ei saa kerätä. Työnantajan on pystyttävä tarvittaessa perustelemaan keräämiensä henkilötietojen tarpeellisuus. Muita kuin työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja ei voi kerätä edes työntekijän suostumuksella. (Yksityisyydensuojalaki 2:3-4 §.)

Työnhakijalta ei saa kysyä eikä tallentaa ns. arkaluonteisia esimerkiksi terveydentilaan, uskontoon ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja, ellei niillä ole merkitystä työn tekemisen kannalta. Työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensi sijassa työnhakijalta itseltään. Jos työnantaja kerää tietoja muualta, on hänen hankittava siihen työnhakijan suostumus. (Yksityisyydensuojalaki 2:4 §.)

Luottotietojen hankinnasta aiheutuvista kuluista vastaa aina työnantaja, vaikka työntekijä toimittaisi ne työnantajalle tämän pyynnöstä. (Yksityisyydensuojalaki 3:10 §). Jos työnantaja hankkii luottotiedot, on sen ilmoitettava työntekijälle, mistä rekisteristä tiedot on hankittu. Vanhentuneita tai tarpeettomia tietoja ei saa säilyttää. Tietojen kerääminen on sallittua, mutta työnantajan on tarvittaessa osoitettava keräämisen tarpeellisuus. (Yksityisyydensuojalaki 2:4 §.)

8.6.2 Testaukset rekrytoinnissa

Työntekijän soveltuvuutta avoinna olevaan tehtävään voidaan testata henkilö- tai soveltuvuustesteillä. Testaaminen on sallittua, jos on kyse työtehtävien hoidon edellytysten, koulutuksen tai muun ammatillisen kehittämistarpeen selvittämisestä. Testaaminen edellyttää työnhakijan suostumusta testaukseen. Testimenetelmien on oltava luotettavia ja testaajien asiantuntijoita. Työnhakijalla on oikeus saada maksutta hänestä annettu kirjallinen testilausunto. (Yksityisyydensuojalaki 4:13 §.)

8.6.3 Terveystilatestit

Työhönoton yhteydessä työnantajalla on usein tarve teettää erilaisia terveystilatestejä. Näissä toimenpiteissä on kuitenkin noudatettava henkilötietolakia (22.4.1999/523) ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Edellä mainituissa laeissa on säädelty melko tarkasti, missä tarkoituksessa ja minkälaisia tietoja työnhakijasta voidaan kerätä ja tallentaa sekä miten tiedot tulee hankkia. Myös erilaisten testien teettämistä on laissa säännelty.

Työnantajalla ei ole yleistä velvollisuutta selvittää työnhakijan terveystilaa. Eräissä tapauksissa työnantaja on kuitenkin velvollinen varmistamaan ennen työ-sopimuksen tekemistä, että työntekijä on lääketieteellisin perustein kykenevä tekemään kyseistä työtä. Tällainen velvollisuus työnantajalla voi olla esimerkiksi silloin, jos työntekijä käsittelee vaarallisia aineita työssään tai hänen huono terveystilansa voi aiheuttaa vaaraa muille ihmisille (esimerkiksi linja-autonkuljettaja, trukkikuski). Työhönottotilanteessa saa siis esittää vain sellaisia terveyteen liittyviä kysymyksiä, joilla on työn luonne huomioiden merkitystä työtehtävien hoitamisen kannalta. (Yksityisyydensuojalaki 24 §.)

Työnhakuvaiheessa työnantaja voi pyytää työnhakijalta todistusta huumausainetestistä vain tehtävään valitulta henkilöltä. Työnantaja voi kuitenkin työnhakuvaiheessa edellyttää luotettavaa selvitystä siitä, että hakija ei käytä huumeita. Koska Suomessa mikään instanssi ei myönnä todistusta siitä, että ei käytä huumeita, ainoa vaihtoehto on suostuminen valvottuun huumetestiin. Ellei työnhakija suostu testiin, työnantajaa ei voi velvoittaa palkkaamaan työnhakijaa. (Yksityisyydensuojalaki 3:7 §.)

Yritykset pitävät päihteetöntä työssäoloa sekä työntekijän että asiakkaiden turvallisuuden kannalta välttämättömänä ja edellyttävät työsopimusta, jossa suostuminen määräaikaisiin huumetesteihin on selkeästi mainittu. Kieltäytyminen huumetestistä voi olla listattuna myös irtisanomisperusteisiin. Huumetestin voi asettaa myös palkkion tai erivapauksien saamisen ehdoksi. (Yksityisyydensuojalaki 3:7 §.)

8.6.4 Tarkemmat taustatietojen selvitykset ja turvallisuusselvitykset

On ammatteja, joissa vaaditaan normaaleja tarkempia taustatietojen selvityksiä. Laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (14.6.504/2002) säädetään menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa voidaan selvittää. Lain tavoitteena on suojella ala-ikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja vähentää riskiä joutua seksuaalisesti hyväksikäytetyksi, väkivallan kohteeksi tai houkutelluksi huumausaineiden käyttöön. Lakia sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön. Työnantajalla on velvollisuus pyytää laissa säädetyissä tilanteissa rikosrekisteriote nähtäväksi. Mahdollinen merkintä rikosrekisteriotteessa ei kuitenkaan estä työhön ottamista. (Paanetoja 2014, 116-117.)

Turvallisuusselvitysmenettelyn tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia ehkäistä rikoksia. Menettely perustuu turvallisuusselvityksistä annettuun lakiin (19.6.2014/726). Turvallisuusselvityksiä on kolmea eri tyyppiä: suppea, perusmuotoinen ja laaja. Turvallisuusselvitys voidaan tehdä virkaan tai tehtävään haakeutuvasta, tehtävään tai koulutukseen otettavasta taikka virkaa tai tehtävää hoitavasta henkilöstä. Yleensä tällainen selvitys tehdään henkilöstä, joka joutuu kä-

sittelemään esimerkiksi suuria rahasummia työssään. Myös yleisen turvallisuuden kannalta vastuulliseen toimeen tai virkaan hakevasta voidaan turvallisuus selvitys tehdä. (Paanetoja 2014, 117-118.)

9 Rekrytointiprosessi

Tässä luvussa kuvataan lyhyesti rekrytointiprosessin kulku. Rekrytointiprosessin toteutuksella on olennainen merkitys vastuullisen rekrytoinnin onnistumiseen ja kilpailuetujen saavuttamiseen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu rekrytointiprosessi on yrityksen, rekrytoitavan ja sidosryhmien etu.

9.1 Rekrytoinnin suunnittelu

Rekrytointi kannattaa suunnitella aina huolellisesti. Ensin on selvitettävä, voidaanko yleensä avoinna olevaan tehtävään rekrytoida. Työntekijöitä palkattaessa on huomioitava aiemmin irtisanotut ja osa-aikaiset työntekijät.

Työnantajan on työsopimuslain mukaan ensisijaisesti tarjottava lisätyötä osa-aikaistyötä tekeville työntekijöille. Tämä velvoite tarkoittaa sellaisia tehtäviä, joita osa-aikaiset pystyisivät tekemään. Tätä velvollisuutta ei ole, jos osa-aikainen työntekijä on ilmoittanut, että ei halua lisätunteja. Osa-aikaistyöntekijöillä on etuoikeus lisätyöhön myös ennen työsopimuslain takaisinottovelvoitteen piirissä olevia työntekijöitä. (Työsopimuslaki 2:5 §.)

Työnantajalla on takaisinottovelvoite, jos työnantaja irtisanoo työntekijän taloudellisella tai tuotannollisella syyllä. Edellytyksenä on, että irtisanomisesta ei ole kulunut pidempää aikaa kuin yhdeksän kuukautta, ja irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä. Jos työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, josta työntekijä on irtisanottu, tätä uutta työtä on tarjottava ensisijaisesti irtisanotulle työntekijälle. Tämä yhdeksän kuukauden takaisinottovelvoite on huomioitava ennen uuden työntekijän rekrytoinnin aloittamista. (Työsopimuslaki 6:6 §.)

9.2 Rekrytointiprosessin aloitus

Rekrytointi aloitetaan henkilöprofiilin määrittelyllä. Tämä tarkoittaa sitä, että määrittellään, minkälaista henkilöä avoimeen tehtävään haetaan. Henkilöprofiilin määrittelyn tekee yleensä esimies. Määrittelyssä tulee ottaa huomioon yrityksen arvot ja strategia. (Viitala 2012.)

Henkilöprofiilinmäärittelyn keskeisimmät osa-alueet ovat työnhakijan osaamisalueet, työkokemus, koulutus, kielitaito, IT-osaaminen, esimieskokemus ja luonnetyyppi. Tärkeimmät vaiheet rekrytointiprosessissa ovat tehtävän kuvan ja valintakriteerien määrittäminen. (Viitala 2012.)

Rekrytointiprosessin läpimenoaika on ala- ja yrityskohtainen. Rekrytointiaikatauluun vaikuttavia tekijöitä ovat irtisanomisajat, lisäkoulutustarve, haastattelut, testit, toimenkuva sekä yrityksen sijainti ja toimiala. Aikataulutuksessa kannattaa ottaa huomioon myös alan yleinen työllisyystilanne. Aina ei mahdollisesti saada ammattitaitoisia hakijoita ensimmäisellä haulla, ja joudutaan järjestämään toinen hakukierros. (Viitala 2012.)

Avoimia työpaikkoja koskevaa viestintää on nykyisin monenlaista. Työpaikkoja koskeva viestintä kannattaa yhtenäistää yrityksen kokonaisvaltaiseen markkinointiviestintään (integroitu markkinointiviestintä). Näin säästetään kustannuksia. Työpaikkailmoittelu on yksi osa yrityskuvaa ja yrityksen markkinointia. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 48-49.)

9.3 Hakemusten arviointi ja karsinta

Hakemuksia verrattaessa kannattaa huomio kiinnittää kahteen tärkeään asiaan. Ensimmäinen niistä on työhistorian aukottomuus. Toinen on edellisten työsuhteiden päättymisen syy. Työsuhteen päättymisen syy voi joskus olla vaikea selvittää, koska syytä ei tarvitse merkitä työtodistukseen. Työnantaja voi taas joskus merkitä syyksi aivan muun syyn kuin syy todellisuudessa oli. (Salli & Takatalo 2014, 49-50.)

Osa yrityksistä ei halua enää paperisia hakemuksia, vaan hakemukset täytetään netissä. Karsintaa helpottamaan on keksitty uusia tapoja. Yhä useammat rekrytoijat pyytävät nettivideon tai kuvan hakijakandidaateista hakuvaiheessa. (Salli & Takatalo 2014, 48.)

9.4 Haastattelut

Puhelinhaastatteluvaiheen tärkein tavoite on saada ansioluettelon ja hakemuksen takaa kattavampi käsitys työnhakijasta. Puhelinhaastattelu on yleensä ensimmäinen vaihe, jossa päästään käsiksi hakijan työnhakumotiiveihin, motivaatioon ja luonteeseen. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 179.)

Suurin rekrytointipäätöksiin vaikuttava yksittäinen tekijä on työhaastattelu. Toteutustavat vaihtelevat, mutta tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva ehdokkaasta taustatietojen ja havaintojen perusteella. Työhaastatteluun liittyy useita epävarmuustekijöitä. Haastattelun toteuttamiseen ei ole olemassa yleispätevää ohjetta. Hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia on vaikea selvittää pelkällä haastattelulla, koska haastattelu-aika on yleensä melko lyhyt. (Kauhanen 2012, 83.)

Ensi hetket ovat erittäin tärkeitä haastattelussa. Kädenpuristus ja katsekontakti kertovat jo paljon hakijasta. Työhaastattelussa tulisi olla vähintään kaksi haastattelijaa. Yksi haastattelihoista tulisi olla tuleva esimies. Tuleva esimies tietää parhaiten, minkälaisia ominaisuuksia valittavalta henkilöltä vaaditaan, ja minkälaisen ihmisten kanssa esimies itse pärjää parhaiten. Kahden henkilön näkemys haastateltavasta on aina täydellisempi kuin yhden haastattelijan. Myös ulkopuolisen neutraalin rekrytointiasiantuntijan käyttö lisää hakijoiden tasavertaista kohtelua ja päätöksenteon objektiivisuutta. (Österberg 2009, 89-93.)

Työhaastattelussa täytyy kiinnittää huomiota hakijan motivaatioon haettavaa tehtävää kohtaan. On selvitettävä, minkä vuoksi yritys ja avoin tehtävä kiinnostavat hakijaa. Yrityksen on myös tiedettävä, mitä odotuksia hakijalla on yrityksen ja tehtävän suhteen. Työhaastattelutilanteessa on tärkeää kuvata hakijalle mahdollisimman tarkasti tehtävä ja tehtävän asettamat vaatimukset sekä yrityksen toimintaperiaatteet. (Österberg 2009, 89-93.)

9.5 Suositusten tarkistus

Suosituksen tarkistusvaihe on yksi luotettavimmista keinoista varmistua hakijan työskentelytavoista sekä tavasta, jolla hän on aiempia tehtäviään hoitanut. Suositusten tarkistuksessa on syytä muistaa, ettei näitä saa tarkistaa ilman hakijan antamaa lupaa. Varmin tapa menetellä lain mukaisesti onkin pyytää hakijaa toimittamaan suosittelijat, joiden kanssa keskustelun saa käydä. Lisäksi kannattaa varmistaa suosittelijan ja suositeltavan välinen suhde. Tällöin osataan kysyä suosittelijalta niitä asioita, joista hänellä on todennäköisesti kattavin käsitys. (Österberg 2009, 95.)

Suosituksen tarkistus on hyvä keino varmistaa itselle muodostuneet käsitykset, jotka ovat syntyneet hakijan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Suositukset ovat aina tärkeitä, mutta niissä kannattaa olla silti kriittinen. Suosituksia voivat antaa ns. hyvät kaverit ja ehkä myös entinen esimies, joka on halunnut päästä eroon suosituksen kohteesta. Suosituksen antajalle kannattaa soittaa henkilökohtaisesti. (Österberg 2009, 95.)

9.6 Ansioluettelo, koulutodistukset ja työtodistukset

Ansioluettelo (Curriculum vitae tai CV) on tärkeä osa hakemusta. Hyvästä ansioluettelosta ilmenee nopeasti hakijan perustiedot, koulutus, työkokemus ja harrastukset. Harrastuksista ilmenee, mitkä arvot hakijalle ovat tärkeitä. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 188-189.)

Työtodistukset ja koulutodistukset kertovat työnhakijasta paljon arvokasta historiatietoa. Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta on tärkeää, että haastatteluun valittujen työtodistukset ja koulutodistukset käydäänkin huolellisesti läpi ennen haastattelua. Työtodistuksista ilmenee hyvin hakijan aikaisemmat työtehtävät ja työtehtävien kesto. Työtodistusten arvosteluihin kannattaa kuitenkin suhtautua varauksellisesti, koska työnantajat voivat antaa työntekijälleen hyvätkin arvostelut, kun haluavat eroon epäpätevästä työntekijästä. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 181.)

Haastatteluvaiheessa kannattaa jo hakijoiden kanssa käydä läpi tärkeimmät asiat, mitä mahdolliseen työsopimukseen tulee. Työsopimuksen tekeminen on

vapaamuotoista. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. (Työsopimuslaki 1:3 §). Työsopimus voi joskus muodostua myös ns. hiljaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä ilman työntekemisestä tehtyä sopimusta. (Paanetoja 2014, 22.) Suositeltavaa on, että työsopimus tehdään mahdollisimman yksiselitteisesti ja ymmärrettävästi kirjallisessa muodossa. Näin vältetään mahdollisilta väärinymmärryksiltä ja erimielisyyksiltä.

9.7 Työsopimuksen solmiminen

Työsopimuksen ei tarvitse olla nimetty työsopimukseksi, vaan sopimuksen nimenä voi olla jokin muukin sopimus (esimerkiksi konsulttisopimus, edustusopimus tai pelaajasopimus). Oleellista työsopimuksen syntymisen näkökohdasta ovat työsuhteen perustunnusmerkit. Jos työsuhteen perustunnusmerkit täyttyvät, on sopimus oikeudellisesti työsopimus. Työsopimuksen perustunnusmerkit ovat

- työn tekeminen
- työnantajan lukuun
- vastiketta vastaan
- työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
- sopimuksen perusteella. (Työsopimuslaki 1:1 §.)

9.8 Rekrytoinnin päättäminen ja jälkiseuranta

Rekrytointi päättyy valintaan ja työsopimuksen allekirjoittamiseen sekä jälkiseurantaan. Hakijoille kannattaa aina laittaa viesti rekrytoinnin tuloksesta perusteluineen. Näin yrityskuva vahvistuu, ja yritys koetaan vastuulliseksi toimijaksi. (Kortejärvi-Nurmi & Murtola 2015, 176.) Jälkiseuranta jää yleensä esimiehelle, joka voi koeaikana purkaa työsopimuksen, jos siihen edellytyksiä löytyy. Koeaikana tehtyyn työsopimuksen purkamiseen täytyy olla asiallinen syy. (Työsopimuslaki 1:4 §).

Työpaikkahakemuksia ja työhönoton yhteydessä hankittuja tietoja tulisi säilyttää, yksityisyydensuojalain tarpeellisuusvaatimus huomioiden, ainakin kaksi vuotta. Työsopimuslakiin perustuva syrjintäkanteen kanneaika on kaksi vuotta. (Salli &

Takatalo 2014, 109.) Rekrytoinnin yhteydessä kannattaa aina kerätä resurssipankkia. Tietojen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain säädökset.

Rekrytoinnin päättäminen oikealla tavalla on merkittävä asia työantaja- ja yrityskuvan näkökulmasta katsottuna. Seuraavassa Kauppalehden artikkelissa rekrytoinnin päättämismenettelyn tärkeys tulee ilmi lyhyesti ja ytimekkäästi.

”Moni yritys mokaa rekrytoinnissa - edes perusasiat eivät ole kunnossa. Hyvä valinta ei riitä, jos muita hakijoita kohdellaan tylästi. Koulutetuilla nuorilla on pitkä muisti. Ystävällinen viesti hakijan karsiutumisesta antaa yrityksestä paremman kuvan, vaikka valitsematta jääminen kirpaisisikin. Jos tehtävään on 200 hakijaa ja yritys onnistuu palkkaamaan heidän joukostaan pätevän ja sopivan henkilön, monen mielestä rekrytointi on sujunut mallikkaasti. Näin ei asia välttämättä ole.” (Kauppalehti 2016.)

9.9 Rekrytoinnin onnistuminen

Onnistunut rekrytointi näkyy yrityksen tuloksessa viimeistään pitkällä tähtäyksellä. (Österberg 2009, 96). Uuden työntekijän perehdytys tehtäviinsä kestää kauan. Yleinen käsitys on, että työntekijä alkaa tuottaa yritykselle noin yhden vuoden työskentelyn jälkeen. Tuloksellisuus on kuitenkin ala- ja työpaikkakohtainen asia. Tässäkin asiassa se korostuu se vanha hyvä sääntö ”hyvin suunniteltu, on puoliksi tehty”. Hyvä suunnittelu ja profiilin määrittely ovat rekrytoinnissa erittäin tärkeitä asioita.

Henkilövalinnan onnistumisella on suuri merkitys hyvään työsuoriutumiseen, tuottavuuden kasvuun, asiakastyytyväisyyden lisääntymiseen, työyhteisön ilmapiiiriin ja työmotivaatioon. Rekrytointi on onnistunut, kun on löydetty oikea henkilö, oikealle paikalle ja oikeaan hintaan. Aina ei kuitenkaan riitä, että rekrytointi on onnistunut. Perehdytyksen epäonnistuminen voi tuhota koko hyvän rekrytointiprosessin. (Österberg 2009, 96.)

10 Tutkimuksen toteutus

10.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus suoritettiin Webropol-kyselytutkimustyökalulla. Muita Suomessa käytössä olevia kyselytutkimustyökaluja ovat mm. SurveyMonkey ja Examinare.

Webropol on suomalainen yritys, ja se perustettiin vuonna 2002. Yritys on Webropol-verkkokyselytutkimus- ja -analysointiohjelman kehittäjä. Webropol-kyselysovellus on Internetin kautta toimiva kysely- ja tiedonkeruusovellus. Webropolin kautta voi hyödyntää valmiita kyselypohjia ja luoda erilaisia kysymystyyppejä tutkimuksiin. Kyselytutkimuksen voi toteuttaa esimerkiksi lähettämällä kyselyn suoraan vastaajan sähköpostiin tai julkaisemalla kyselyn Internet-sivuilla. Tällä hetkellä käytössä oleva versio on Webropol 2.0. (Webropol 2016.)

Määrällinen Webropol-kyselytutkimus tehtiin sähköpostilla touko-kesäkuun 2016 vaihteessa 49 eteläkarjalaiselle pk-yrittäjille, joilla on rekrytointia. Kyselyyn vastasi 17 pk-yrittäjää. Vastausprosentti oli 34,7 %. Ennen kyselyn lähettämistä vastaanottajille soitettiin ja ilmoitettiin kyselyn saapumisesta. Puhelinkeskusteluista ilmeni, että aihe on arkaluoteinen ja vaikea.

Kyselytutkimuksen vastaajat valittiin harkinnanvaraisella otannalla mahdollisimman monelta eri alalta Etelä-Karjalan pk-yrittäjistä. Harkinnanvaraista otantaa käytettiin, koska läheskään kaikilla pk-yrittäjillä ei ole rekrytointia. Harkinnanvaraisella otannalla saadut vastaukset eivät ole yhtä luotettavia kuin satunnaisella otannalla saadut vastaukset.

Kyselytutkimuksessa yritykset jaettiin neljään ryhmään yrityksen työntekijämäärän mukaan. Ryhmät olivat alle 50 henkilöä (mikro- ja pienyritykset), 50 - 100 henkilöä (keskisuuret pk-yritykset), 101 - 249 henkilöä (keskisuuret pk-yritykset) ja yli 249 henkilöä (suuryritykset). Vaihtoehdolla ”yli 249 henkilöä” varmistettiin se, että kaikki otoksessa mukana olevat yritykset ovat pk-yrityksiä. Yli 249 henkilöä työllistävä yritys ei ole enää pk-yritys.

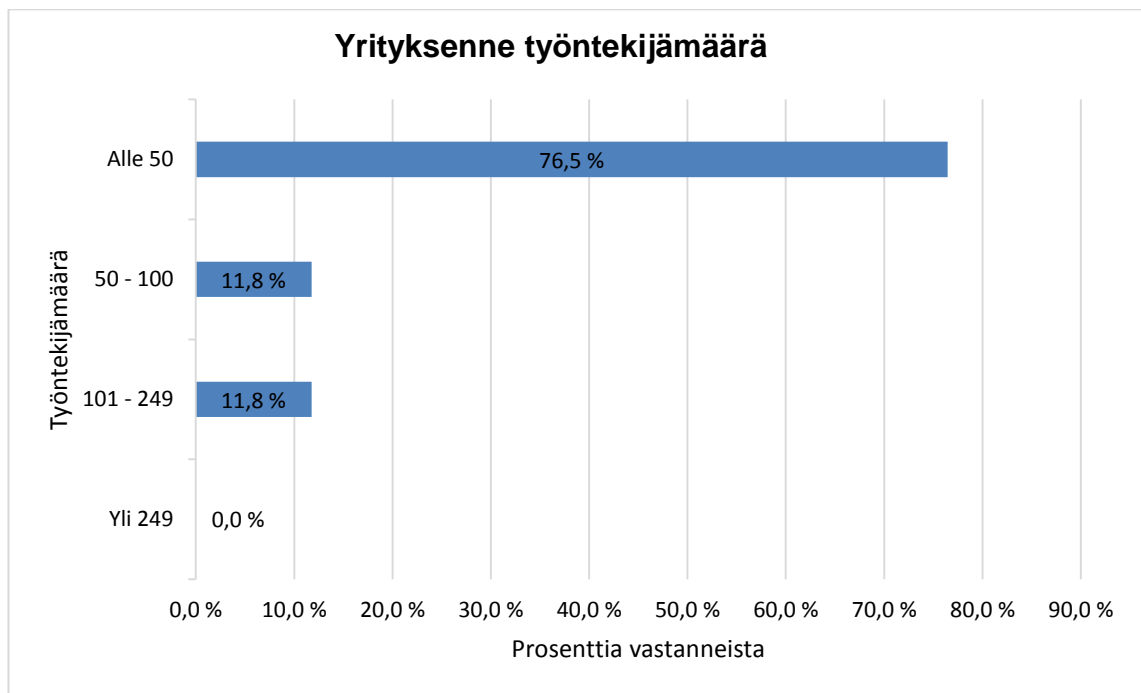
Edellä mainitulla jaolla pyrittiin saamaan selville vastaajien tarkempi yrityskokorakenne verrattuna koko Suomen yrityskokorakenteeseen. Keskisuuret yritykset jaettiin tutkimuksessa kahteen luokkaan, koska keskisuurten yritysten kokoluokka on laaja.

Tilastokeskuksen yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilastojen mukaan vuonna 2014 Suomen kaikista yrityksistä oli keskisuuria yrityksiä 0,7 %. Mikro- ja pienyrityksien määrä vuonna 2014 oli yhteensä 99,1 %. (Tilastokeskus 2016a.) Tässä tutkimuk-

sessä kyselyyn vastanneista yrityksistä mikro- ja pienyrityksiä oli 76,5 % ja kes-
kisuuria yrityksistä yhteensä 23,5 %. Vastaaajien lukumäärä keskisuurten yritysko-
loluokkien välillä jakaantui tasan (50 - 100 henkilöä 11,8 % ja 101 - 249 henkilö
11,8 %).

Kyselytutkimuksen vastusvaihtoehdot olivat ”kyllä” tai ”ei” lukuun ottamatta yrityk-
sen rekrytointiprosessin kuvausta. Yrityksen rekrytointiprosessin kuvauksen vas-
tausvaihtoehdot olivat ”ei tärkeä”, ”tärkeä” tai ”erittäin tärkeä”. Kyselyyn vastattiin
anonymisti, ja kaikkia lomakkeita käsiteltiin luottamuksellisesti.

Kuviossa 4 on esitetty kyselytutkimukseen vastanneiden yritysten työntekijämää-
rän kuvaus.



Kuvio 4. Vastaukset yrityksen työntekijämäärästä

Kyselytutkimuksen tulosten luotettavuuden kannalta on tärkeää, että kysymysten
vastaanottajat ymmärtävät kysymykset oikein. Webropol-kyselytutkimustyökalu
mahdollistaa kysymysten ennakkotestauksen. Kyselytutkimuksen kysymysten
ennakkotestaus suoritettiin Webropol-ohjelmalla ennen kysymysten lähettämistä
varsinaisille vastaanottajille. Opinnäytetyön liitteenä ovat kyselytutkimuksen kysy-
mykset (Liite 1) ja vastaukset (Liite 2).

10.2 Teemahaastattelut

Puolistrukturoidut haastattelut eli teemahaastattelut tehtiin syyskuussa 2016. Haastattelututkimuksen tarkoituksena oli saada rekrytoinnin ammattilaisen lisäksi mahdollisimman monen työehtosopimusosapuolen edustajan näkökulma vastuulliseen rekrytointiin. Haastatteluun valittiin valtion edustaja, yrittäjien edunvalvoja, työntekijöiden edunvalvoja ja rekrytointiyritys. Valtion edustajana haastateltiin työ- ja oikeusministeriön edustajaa, koska työ- ja oikeusministeriö vastaa tällä hetkellä työlainsäädännön kehittämisestä. Haastateltavan pyynnöstä työ- ja oikeusministeriön edustajan nimeä ei mainita tässä opinnäytetyössä. Yrittäjien edunvalvojana haastateltiin Etelä-Karjalan Yrittäjät Ry:n toimitusjohtajaa Jami Holtaria. Työntekijöiden edunvalvojana haastateltiin Palvelualan ammattiliitto PAM ry:n työympäristöasiantuntijaa Seija Virtaa. Rekrytointiyrittäjien näkökulman toi haastatteluihin Target Headhunting Oy:n rekrytointikonsultti Alexandra Kymäläinen.

Haastattelujen kysymykset muodostettiin seuraavista teemoista: vastuullinen rekrytointi, työnantaja- ja yrityskuva, työlainsäädäntö, yrityksen arvot ja strategia ja rekrytoitavan ominaisuudet. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelut täydensivät määrällistä Webropol-kyselytutkimusta. Teemahaastattelut ovat laadullista tutkimusta. Haastatteluiden avulla saatiin lisää syvällisempää tietoa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Teemahaastattelun vastauksia käsitellään yhtenä kokonaisuutena anonymisti, koska tutkittava aihe on arkaluoteinen. Haastattelujen litteointi (aukikirjoitus) tehtiin mahdollisimman tarkasti heti haastattelujen jälkeen.

11 Tutkimuksen tulokset

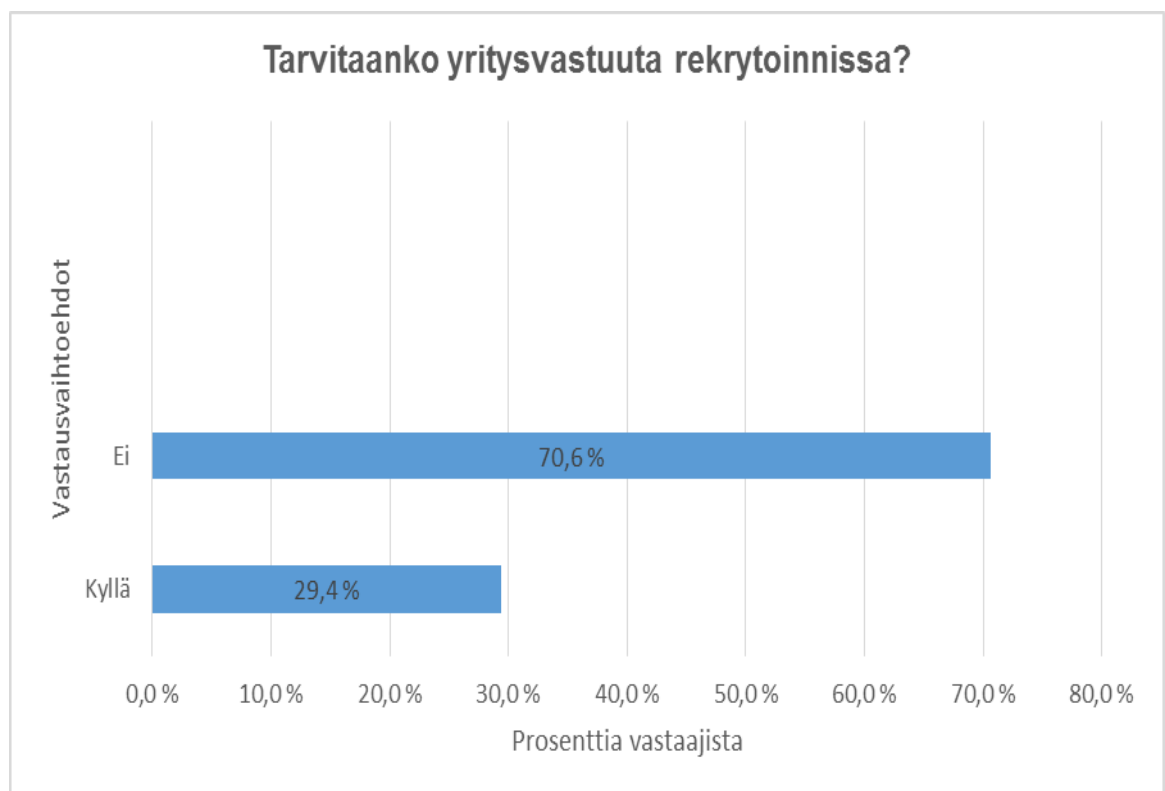
11.1 Vastuullisuuden tarpeellisuus ja vastuullisuus kilpailukeinona

Kyselytutkimuksen kysymykseen yritysvastuun tarpeellisuudesta rekrytoinnissa, suurin osa vastanneista (70,6 %) oli sitä mieltä, että yritysvastuuta rekrytoinnissa tarvitaan.

Kaikki haastattelututkimukseen osallistujat olivat sitä mieltä, että yritysvastuu on tärkeä asia rekrytoinnissa. Yksi haastattelututkimukseen osallistujista arvioi, että se on yksi merkittävä osa rekrytointia.

Haastatteluissa tuli ilmi, että yritys vastuun tarpeellisuus rekrytoinnissa ei ole yrityskokokysymys. Pienten yritysten resurssit hoitaa rekrytointiprosessi vastuullisesti ovat usein rajallisemmat kuin isoilla yrityksillä. Mitä isommaksi yrityksen toiminta kasvaa, sitä tärkeämmiksi vastuullisuusasiat tulevat. Yrityksen toiminnan laajentuessa sidosryhmäyhteydet laajenevat. Uusien sidosryhmien liiketoimintaan mukaantulo pääsääntöisesti tuo uusia vastuullisuusvaatimuksia. Haastatteluista ilmeni, että paras tapa toteuttaa vastuullista rekrytointia käytännössä, on kohdella kaikkia työnhakijoita tasa-arvoisesti.

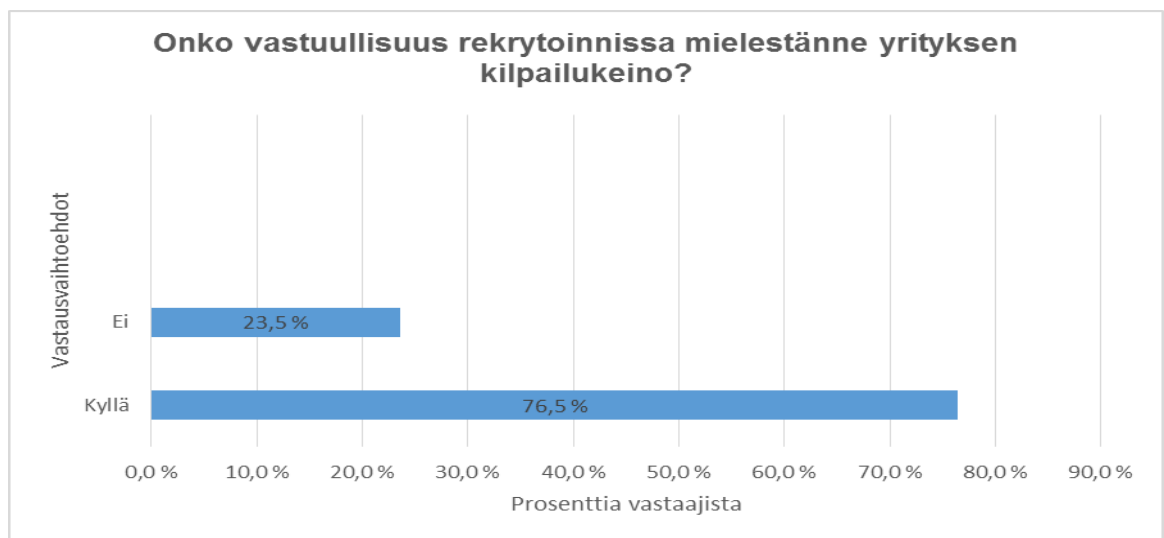
Kuviossa 5 on esitetty kyselytutkimukseen vastanneiden mielipide yritys vastuun tarpeellisuudesta rekrytoinnissa.



Kuvio 5. Vastaukset yritys vastuun tarpeellisuudesta rekrytoinnissa

Kyselytutkimukseen vastanneista 76,5 % oli sitä mieltä, että vastuullisuus rekrytoinnissa on kilpailukeino. Myös kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että vastuullisuus rekrytoinnissa on tai ainakin sen pitäisi olla kilpailukeino. Samaan johtopäätökseen voi tulla opinnäytetyön teoriaosuuden lähdeaineistosta. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että vastuullisuuden tulee näkyä käytännön toiminnassa, jotta siitä on hyötyä kilpailukeinona.

Kuviossa 6 on esitetty kyselytutkimukseen vastanneiden mielipide vastuullisesta rekrytoinnista yrityksen kilpailukeinona.



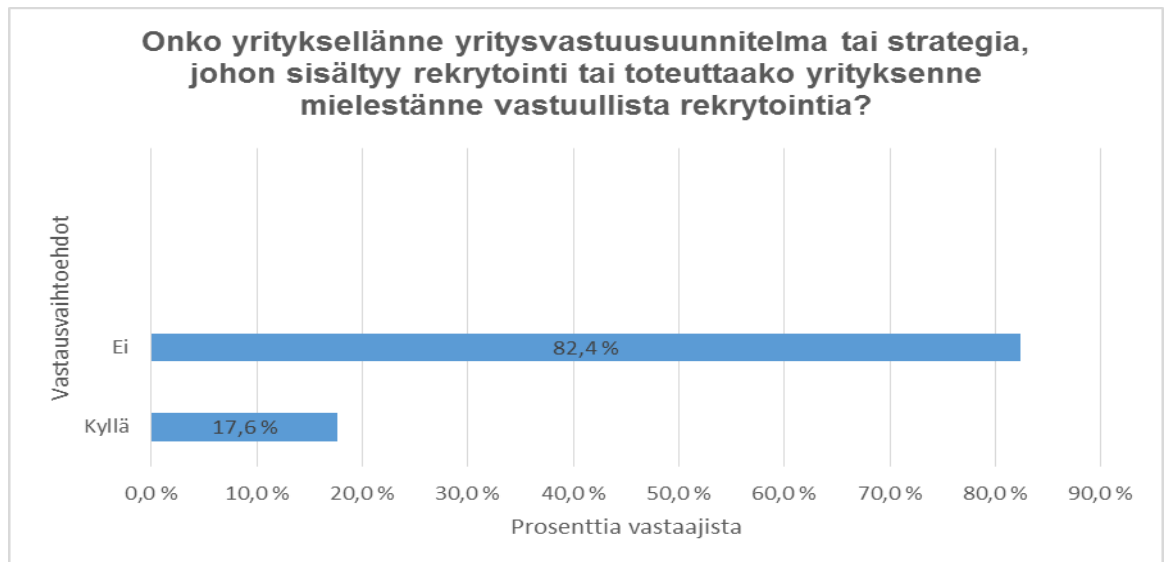
Kuvio 6. Vastaukset vastuulliseen rekrytointiin kilpailukeinona

11.2 Yrityksen strategian ja arvojen tärkeys rekrytoinnissa

Vastuullista rekrytointia voidaan tutkia myös yrityksen arvojen ja strategian näkökulmasta katsottuna. Suurimalla osalla (82,4 %) kyselytutkimukseen vastanneista pk-yrityksistä oli yritys vastuusuunnitelma tai strategia, johon sisältyy rekrytointi tai ainakin he mielestään toteuttavat vastuullista rekrytointia.

Haastatteluissa tuli ilmi, että yrityksen strategia ja arvot ovat yleisesti erittäin tärkeitä asioita liiketoiminnassa. Pk-yritykset ovat hyvin erikokoisia. Tyypillistä pk-yrityksille on se, että strategiaa ja arvoja käydään miettimään, kun tietty kokoluokka saavutetaan. Tästä voidaan päätellä, että strategian ja arvojen näkökulmasta katsottuna yrityskoolla on merkitystä. Mitä isompi yritys on, sitä tärkeämmiksi strategia ja arvot liiketoiminnassa muodostuvat.

Kuviossa 7 on esitetty kyselytutkimuksen vastaukset kysymykseen ”Onko yrityksellänne yritys vastuusuunnitelma tai strategia, johon sisältyy rekrytointi tai toteuttaako yrityksenne mielestänne vastuullista rekrytointia?”



Kuvio 7. Vastaukset yritys vastuun toteuttamistavasta

11.3 Tärkeimmät rekrytointiprosessiin vaikuttavat asiat

Kyselytutkimukseen osallistujilta selvitettiin eri väittämien tärkeyttä rekrytointiprosessissa. Sukupuolella ei kyselytutkimukseen osallistuneiden mielestä ole rekrytointiprosessissa lainkaan merkitystä. Ikää piti tärkeänä 4 vastaajaa ja merkityksettömänä 13 vastaajaa.

Tärkeimmät asiat rekrytointiprosessissa kyselytutkimuksen mukaan olivat koulutus, työkokemus, työnantajakuva ja yrityskuva. Yksikään vastaajista ei arvioinut näitä merkityksettömiksi asioiksi. Palkkataso ja työntekijän suositukset olivat suurimalle osalle vastaajista tärkeitä tai erittäin tärkeitä asioita.

Haastateltavia pyydettiin mainitsemaan kolme tärkeintä asiaa rekrytoitaessa henkilökuntaa. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: ikä, koulutus, palkkataso, sukupuoli, työnantaja- ja yrityskuva, työkokemus ja työntekijän suositukset. Haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa myös muita mahdollisia vaihtoehtoja. Haastateltavien mielestä tärkeimmät ominaisuudet olivat työnantaja- ja yrityskuva, työkokemus, koulutus sekä työntekijän suositukset. Yksi haastateltavista mainitsi, että motivaatio on myös yksi tärkeimmistä asioista edellä mainittujen ominaisuuksien

lisäksi. Haastattelujen vastaukset olivat lähes täysin samanlaisia kyselytutkimukseen verrattuna.

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että pienissä yrityksissä yksittäisen työntekijän merkitys kasvaa, koska työntekijöitä on vähän. Esimiestyöllä on pienissä yrityksissä merkittävämpi rooli kuin suurissa yrityksissä. Tästä voidaan päätellä, että moniosaaminen, työkokemus, koulutus ja hyvä esimiestyö korostuvat pienissä yrityksissä. Tämä sama asia voidaan havaita kyselytutkimuksen tuloksia tulkittaessa.

Haastattelututkimuksessa ei ilmennyt, että Suomen minimipalkkataso on yleisesti liian korkea. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että palkkatasoa huomattavasti isompi ongelma on työmarkkinoiden ”jäykät rakenteet”. Esimerkiksi joustavuutta pk-yritysten irtisanomissuojaan tarvittaisiin enemmän. Rekrytointin riski on tällä hetkellä liian suuri. Kyselytutkimuksessa palkkatasoa piti tärkeänä lähes jokainen vastaaja. Tästä ei voida kuitenkaan tulkita, että minimipalkkataso on Suomessa yleisesti liian korkea. Kyselytutkimuksessa palkkatason tärkeyttä rekrytointiprosessiin vaikuttavana tekijänä kysyttiin yleisesti; ei esimerkiksi minimipalkan osalta.

Taulukosta 2 käy ilmi rekrytointiprosessista esitettyjen väittämien vastaukset.

Mitkä seuraavista asioista kuvaavat parhaiten rekrytointiprosessianne?				
	Ei tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä	Vastaajat yhteensä
Ikä	13	4	0	17
Koulutus	0	8	9	17
Palkkataso	1	15	1	17
Sukupuoli	17	0	0	17
Työnantajakuva	0	9	8	17
Työkokemus	0	9	8	17
Työtekijän suositukset	2	13	2	17
Yrityskuva	0	10	7	17

Taulukko 2. Vastaukset kyselytutkimuksen väittämiin rekrytointiprosessista

11.4 Työlainsäädäntö ja vastuullinen rekrytointi

Selvä enemmistö (58,8 %) kyselytutkimukseen vastanneista oli sitä mieltä, että Suomen työlainsäädäntö on liian tiukka vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna.

Tämän tutkimuksen teoriaosaa lukiessa ja haastatteluja tulkitessa voi myös tulla siihen tulokseen, että Suomen työlainsäädäntö on hajanainen ja joiltakin osin vaikeaselkoinen. Työelämää koskevia lakeja on paljon, ja osa työlainsäädännöstä on kansainvälistä. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi enemmistö kyselytutkimukseen vastanneista pitää Suomen työlainsäädäntöä liian tiukkana.

Kaikki haastattelututkimuksessa tähän teemaan vastanneet olivat samaa mieltä siitä, että työlainsäädäntöä tulee kehittää vastaamaan tämän päivän työelämän vaatimuksia. Kehityssuunnasta haastateltavien välillä esiintyi isojaakin mielipideeroja. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työlainsäädäntömme on erityisesti pk-yrityksien osalta liian tiukka ja uudistuksia tarvitaan. Osa taas kertoi, että työlainsäädäntömme ei ole liian tiukka. Se on pitkän kehitystyön tulos.

Seuraavassa haastateltavien vastauksia työlainsäädännöstä:

”savupiipputeollisuuden ajalta”

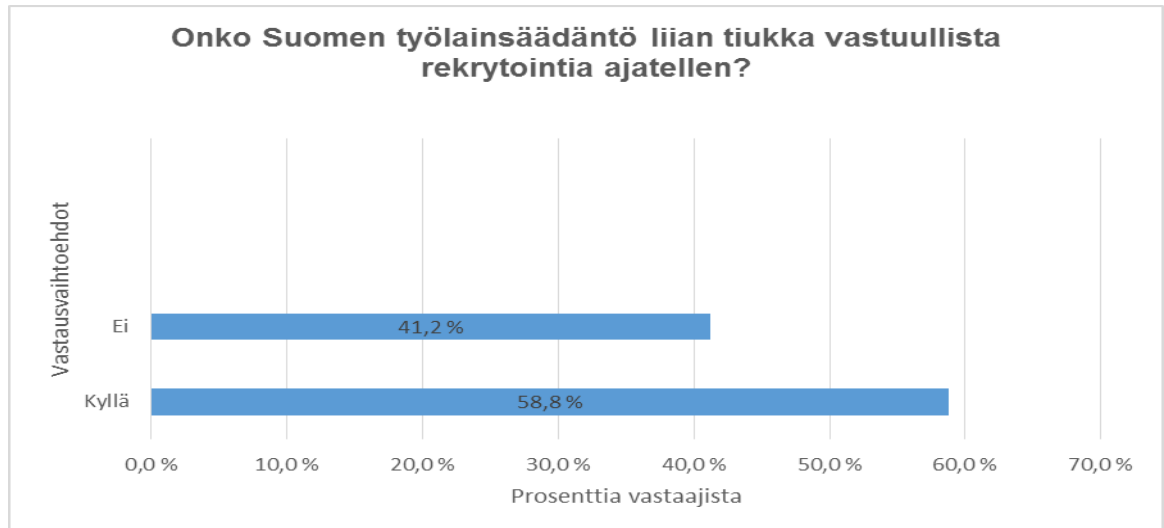
”rakenneuudistuksia työelämässä tarvitaan”.

”Nykyinen työlainsäädäntö on pitkän kehitystyön tulos; työlainsäädäntö ei ole liian tiukka. Työntekijöiden osallistumismahdollisuudet pk-yrityksen päätöksentekoon voisivat olla Suomessa kyllä paremmat. Esimerkiksi Ruotsissa työntekijät osallistuvat yrityksen päätöksentekoon huomattavasti enemmän kuin Suomessa. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon on myös lainsäädännöllinen asia.”

Osa haastateltavista oli myös sitä mieltä, että työlainsäädännön tiukkuus vähentää halukkuutta rekrytoida uutta henkilökuntaa. Työlainsäädäntöä tulisi uudistaa, työelämän rakenteita keventää ja kustannuksia saada alemmaksi. Tämän opinäytetyön teoriaosuudesta kävi ilmi, että monissa EU-maissa työlainsäädännön vaatimuksia on kevennetty pk-yrityksien osalta. Myös EU on omalta osaltaan tehnyt toimenpiteitä pk-yritysten byrokratian vähentämiseksi ja yritystukien saannin helpottamiseksi.

Haastattelututkimuksen vastuksista voidaan päätellä, että lainsäädäntö on vastuullisen rekrytoinnin ja yritysvastuun noudattamisen perusta.

Kuviosta 8 käy ilmi kyselytutkimukseen vastanneiden mielipide Suomen työlainsäädännön vaativuudesta vastuullista rekrytointia ajatellen.



Kuvio 8. Vastaukset työlainsäädännön tiukkuudesta

11.5 Yritys- ja työnantajakuvaan tärkeys rekrytoinnissa

Kaikkien kyselytutkimukseen vastanneiden mielestä rekrytoinnilla on vaikutusta yritys- ja työnantajakuvaan. Haastateltavilta saatiin yritys- ja työnantajakuvaan tärkeydestä seuraavia kommentteja:

"Kyllä, hyvä tai paha kello kauas kuuluu, vaikutusta on molempiin suuntiin."

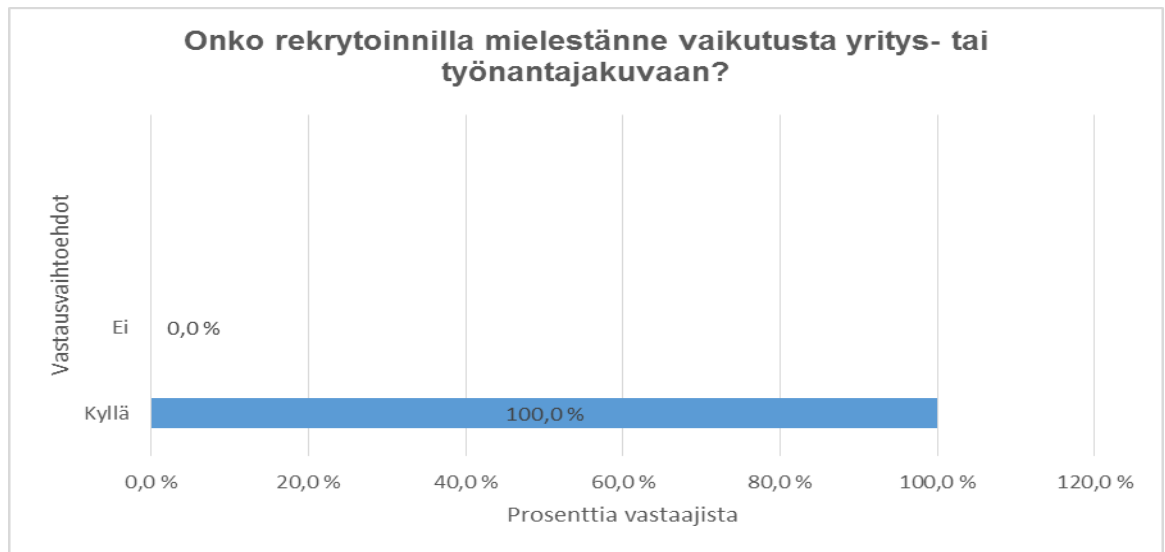
"Toivottavasti on, brändin rakentaminen on vaikeaa, lisäksi mittaamisongelma."

"Suuri merkitys"

"Osaavat työntekijät vaikuttavat yritys- ja työnantajakuvaan"

Haastattelututkimuksen vastauksista voidaan päätellä, että yritys- ja työnantajakuva ovat yrityksille erittäin tärkeitä ja niillä on suuri merkitys yrityksen vastuulliseen rekrytointiin ja liiketoimintaan. Yritys- ja työnantajakuvaan rakentaminen vie aikaa. Osaavalla ja ammattitaitoisella henkilökunnalla on merkittävä osuus hyvän yritys- ja työntekijäkuvaan rakentamisessa.

Kuviosta 9 käy ilmi kyselytutkimukseen vastanneiden mielipide rekrytoinnin vaikutuksesta yritys- ja työnantajakuvaan.



Kuvio 9. Vastaukset rekrytoinnin vaikutuksesta yritys- tai työnantajakuvaan

11.6 Sidosryhmien tärkeys rekrytoinnissa

Reilusti yli puolet (58,8 %) kyselytutkimukseen osallistuneista vastaajista ilmoitti, että asiakkaat tai muut sidosryhmät vaativat heiltä yritys vastuuta liiketoiminnassa.

Kaikki haastattelututkimukseen osallistujat kertoivat, että asiakkailla ja muilla sidosryhmillä on kasvava vaikutus pk-yritysten vastuulliseen rekrytointiin. Vastaajien mielestä tieto lisääntyy ja asiakkaat määrittävät entistä enemmän pk-yrityksen vastuullisuuteen liittyviä asioita. Yksi haastateltavista vastasi kysymykseen seuraavasti:

"Asiakkaat ja sidosryhmät voivat luoda painetta muuttaa rekrytointiprosesseja vastuullisempaan suuntaan omilla valinnoillaan."

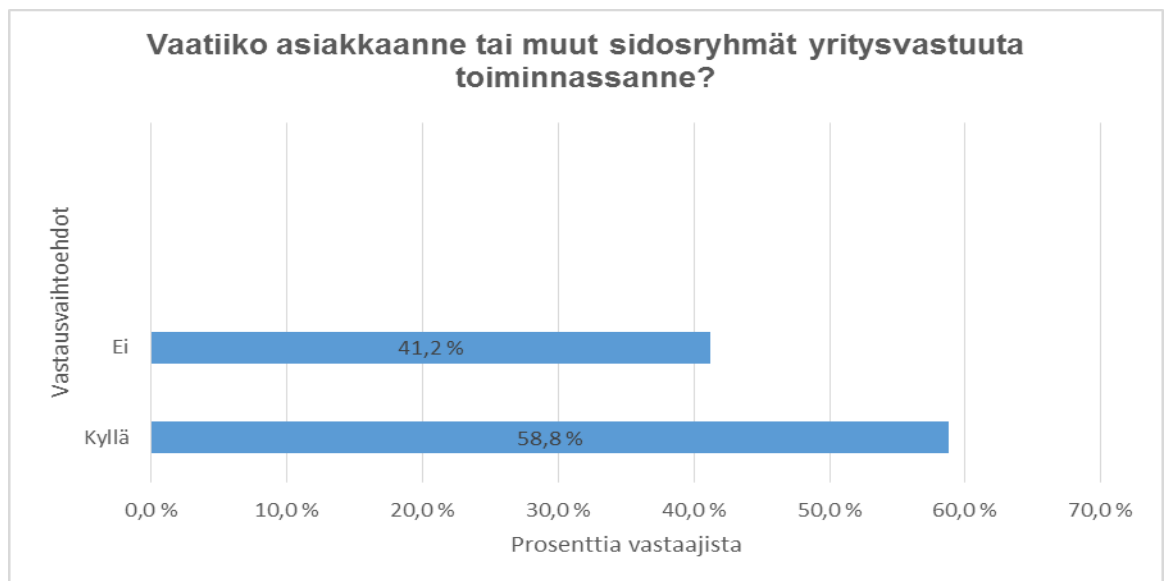
Sidostyhmäkysymykseen tuli myös seuraavia kommentteja:

"Asiakas äänestää jaloillaan."

"Suomessa ei välttämättä niin iso merkitys kuin esimerkiksi USA:ssa, jossa vahvoja kansalaisliikkeitä."

Haastatteluista kävi ilmi, että sidosryhmät ovat kiinnostuneita ennen kaikkea yritys vastuun tai vastuullisen rekrytoinnin toteutumisesta ja toteuttamisesta käytännössä. Yrityskoolla ei yritys vastuuasioissa ole suurta merkitystä. Vastauksista voidaan päätellä, että sidosryhmät määrittävät pk-yrityksissä voimakkaasti yritys vastuun tasoa ja sitä kautta myös vastuullisen rekrytoinnin tasoa.

Kuviosta 10 käy ilmi kyselytutkimukseen vastanneiden mielipide sidosryhmien vaikutuksesta liiketoimintaan.



Kuvio 10. Vastaukset sidosryhmien vaikutuksesta yritys vastuuseen

12 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja pohdinta

12.1 Keskeiset havainnot ja pohdinta

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu vastuullisen rekrytoinnin toteutumista pk-yrityksissä. Vastuullisella liiketoiminnalla on kasvava merkitys kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen sidosryhmät tulevat vaatimaan entistä enemmän tietoa myös pk-yrityksien vastuullisuudesta ja vastuullisuuden toteutumisesta. Vastuullisuuskysymykset eivät ole yksiselitteisiä asioita. Se, mikä esimerkiksi viisikymmentä vuotta sitten työelämässä oli vastuullista, voi tällä hetkellä olla jopa kiellettyä.

Teoreettisen osan perusteella voidaan päätyä siihen lopputulokseen, että vastuullisen rekrytoinnin perusta ovat työlainsäädäntö sekä yrityksen strategia ja arvot. Vastuullisella rekrytoinnilla on teoriaosuuden mukaan olevan iso vaikutus työnantaja- ja yrityskuvaan sekä yrityksen tulokseen. Sidosryhmät vaativat enimmäksin yritysvastuuta rekrytoinnissa, koska vastuullisesti suoritettu rekrytointi on myös sidosryhmien etu. Vastuullinen rekrytointi on myös yksi liiketoiminnan keskeisiä menestystekijöistä, koska ammattitaitoinen ja hyvin motivoitunut henkilöstö on tuloksellisen liiketoiminnan edellytys.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten yritysvastuu näkyy pk-yrityksen rekrytoinnissa?
2. Mitkä ovat tärkeimmät pk-yrityksen rekrytointiprosessiin vaikuttavat asiat?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen yritysvastuun näkymisestä pk-yrityksen rekrytoinnissa voidaan päätellä, että pk-yritykset toteuttavat vastuullista rekrytointia osin samalla tavalla kuin suuryritykset. Tärkeimmät asiat, joiden avulla pk-yritykset toteuttavat vastuullista rekrytointia, ovat yritys- ja työnantajakuva, sidosryhmät sekä yrityksen arvot ja strategia. Lainsäädäntöä pk-yritykset pitävät vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta liian tiukkana. Rakenteellisia uudistuksia työelämään tarvitaan.

Tutkimuksessa havaittiin, että sidosryhmien vaatimukset määrittelevät pk-yrityksen vastuullisen rekrytoinnin tason. Teoriaosuudessa kerrotun sidosryhmäteorian mukaan yritys on vastuussa vastuullisen rekrytoinnin toteutumisesta kaikille sidosryhmilleen. Yrityksen tulee löytää toiminnassaan tasapaino, jossa yrityksen edut ja sidosryhmien edut ovat tasapainossa keskenään.

Yrityksen liiketoiminnan kasvattaminen on vaikeaa tai jopa mahdotonta, jos yritys ei toteuta vastuullista rekrytointia. Vastuullisen rekrytoinnin näkökulmasta katsottuna on oleellista, että koko rekrytointiprosessi toimii vastuullisesti. Yrityksen koko ei ole merkityksellinen asia vastuullista rekrytointia toteutettaessa. Strategioiden ja arvojen näkökulmasta katsottuna yrityksen koolla on merkitystä. Liiketoiminnan laajentuessa strategioiden ja arvojen merkitys liiketoiminnassa kasvaa.

Toinen tutkimuskysymys pyrki kartoittamaan tärkeimpiä pk-yrityksen rekrytointiprosessiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa havaittiin, että tärkeimmät asiat ovat koulutus, yritys- ja työnantajakuva sekä työkokemus. Tutkimuksessa havaittiin myös, että sukupuolella ei ole merkitystä ja iällä on vain vähäinen merkitys.

Tällä tutkimuksella on useita rajoituksia. Yritysvastuu ja sidosryhmäteoria ovat edelleen ilmiöitä, joille ei kirjallisuudessa ole yksiselitteistä määritelmää. Tästä syystä tutkimuksessa ei ole mahdollista käyttää myöskään yksiselitteistä teoreettista viitekehystä vastuullisen rekrytoinnin toteuttamisesta. Tutkimusaiheeseen liittyvänä rajoitteena on myös se, että aiempaa kirjallisuutta aiheesta ei ole saatavilla. Edellä mainittu asia luo kuitenkin selkeän tutkimusaukon tälle tutkimukselle. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, koska kyselyn otosmäärä on alueellinen ja liian pieni. Tosin haastattelut tuovat lisää syvyyttä tutkimustulosten analysointiin.

Tällä tutkimuksella ei ole tarkoitus luoda uutta teoriaa. Tutkimuksen tulokset antavat lisää arvokasta tietoa vastuullisesta rekrytoinnista ja mahdollisista uusista yritysvastuuseen ja vastuulliseen rekrytointiin liittyvistä jatkotutkimusaiheista pk-yrityksissä.

Webropol-kyselytutkimustyökalu oli helppo omaksua ja käyttää. Webropol-kotisivuilta ladattava ohjekirja kannattaa lukea ennen kyselytutkimuksen suunnittelua. Ohjekirjasta saa hyviä käytännön vinkkejä esimerkiksi kysymysten muotoiluun. Webropol-kyselytutkimustyökalu mahdollistaa nopeasti monien erilaisten kyselyjen toteuttamisen sekä raporttien luomisen.

12.2 Jatkotutkimusehdotukset

Vastuullisuusasiat ovat suosituimpia opinnäytetyöaiheita tällä hetkellä. Tämän tutkimuksen tulokset avaavat jatkotutkimusaiheita pk-yrityksien vastuullisesta rekrytoinnista ja vastuun toteuttamisen eduista. Jatkotutkittavaa löytyy todella paljon esimerkiksi vastuullisesta palkkauksesta, minimipalkasta, nollatyösopimuksista, harmaan talouden aiheuttamista ongelmista, vuokratyövoiman käytöstä tai pätkätyösopimuksista.

Kuviot

Kuvio 1. Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 1989/01 - 2016/01, 15 - 74-vuotiaat, s. 8

Kuvio 2. Kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot €/kk sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014, s. 29

Kuvio 3. Kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot prosenttivertailuna sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014, s. 30

Kuvio 4. Vastaukset yrityksen työntekijämäärästä, s. 46

Kuvio 5. Vastaukset yritysvastuun tarpeellisuudesta, s. 48

Kuvio 6. Vastaukset vastuulliseen rekrytointiin kilpailukeinona, s. 49

Kuvio 7. Vastaukset yritysvastuun toteuttamistavasta, s. 50

Kuvio 8. Vastaukset työlainsäädännön tiukuudesta, s. 53

Kuvio 9. Vastaukset rekrytinnin vaikutuksesta yritys- tai työnantajakuvaan, s. 54

Kuvio 10. Vastaukset sidosryhmien vaikutuksesta yritysvastuuseen, s. 55

Taulukot

Taulukko 1. Yritysten määrä (mukaan lukien alkutuotanto), liikevaihto, henkilöstö ja palkkasumma vuonna 2014, s. 17

Taulukko 2. Vastaukset kyselytutkimuksen väittämiin, s. 51

Lähteet

Aluehallintovirasto 2016. <https://www.avi.fi/web/avi/yhteystiedot#.V-QmvDjr2zk>
Luettu 13.9.2016.

Freeman, R. E. 1984. Strategic Management - A Stakeholder Approach. Boston: Pitman Publishing.

Euroopan komissio. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=fi>
Luettu 10.9.2016.

European Commission 2016. What is an SME? <http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/> Luettu 23.9.2016.

Euroopan unioni 2016a. EU:n oikeus. https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_fi Luettu 26.9.2016.

Euroopan unioni 2016b. Historia. http://europa.eu/european-union/about-eu/history_fi Luettu 26.9.2016.

Euroopan unioni 2015. Käyttöopas. Pk-yrityksen määritelmä.

EVA 2016. Elinkeinoelämän Valtuuskunta. Robotit töihin. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/09/Robotit-t%C3%B6ihin.pdf>
Luettu 12.9.2016.

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Joutsenvirta, M., Halme, M., Jalas, M. & Mäkinen, J. 2011. Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Helsinki: Gaudeamus.

Juutinen, S. 2016. Strategisen yritys vastuun käsikirja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kamensky, M. 2014. Strateginen johtaminen – Menestyksen timantti. 4. tarkistettu painos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. - 11. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauppalehti 2016. Moni yritys mokaa rekrytoinnissa - edes perusasiat eivät ole kunnossa. <http://m.kauppalehti.fi/uutiset/moni-yritys-mokaa-rekrytoinnissa---edes-perusasiat-eivat-ole-kunnossa/JmS2va9d> Luettu 29.9.2016.

Kortejärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2015. Areena - Yritysviestinnän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä - Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Markkanen, M. 1999. Etsi, arvioi ja valitse - onnistunut rekrytointi. Juva: WSOY.

Niskala, M., Pajunen, T. & Tarna-Mani, K. 2009. Yritysvastuun raportointi - raportointi- ja laskentaperiaatteet. Helsinki: KHT-Media Oy.

Oikeusministeriö 2016. <http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/esitteet/perustuslaki.html>. Luettu 12.9.2013.

Pitkänen, K.P. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. 1. painoksen korjattu lisäpainos. Helsinki: Edita Oy.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana - hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Suomen Yrittäjät. Selvitys: Joka kolmannelta yritykseltä puuttuu digistrategia. <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/uutiset/539658-selvitys-joka-kolmannelta-yritykselta-puuttuu-digistrategia>
Luettu 21.9.2016.

Tilastokeskus 2003. Pk-yritys määritelmä. http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_11_03_pkyrit.html Luettu 19.9.2016.

Tilastokeskus 2011. Artikkelit. Kasvuyritysten monet muodot hämmentävät. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-11-01_002.html?s=0 Luettu 10.10.2016.

Tilastokeskus 2012. Artikkelit. Suuret ikäluokat eläkeiässä. http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_001.html?s=3 Luettu 10.10.2016.

Tilastokeskus 2014a. Yritykset. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yri__yrti/040_yrti_tau_104.px/?rxid=e613279a-4de4-4326-9978-0d785ccbada5 Luettu 22.9.2016.

Tilastokeskus 2014b. Työvoimatutkimus. Nollatyötuntisopimus. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html Luettu 22.9.2016.

Tilastokeskus 2016a. Tilastot. Työvoimatutkimus. Elokuun 2016 työttömyysaste. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/08/tyti_2016_08_2016-09-20_tie_001_fi.html Luettu 21.9.2016.

Tilastokeskus 2016b. Tilastot. Työvoimatutkimus. Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 1989/01 - 2016/01, 15-74-vuotiaat. http://www.stat.fi/til/tyti/2015/12/tyti_2015_12_2016-01-27_kuv_004_fi.html. Luettu 10.03.2016.

Tilastokeskus 2016c. Palkkarakennetilasto. Kaikkien ammattiryhmien keskimääräiset ansiot prosenttivertailuna sukupuolen mukaan vuosilta 2005, 2008, 2011 ja 2014. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__pal__pra/?rxid=978e578c-f5a3-4cf3-a540-34ef2003e390 Luettu 6.9.2016.

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html Luettu 23.9.2016.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. <http://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/etusivu> Luettu 1.10.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016a. Tehtävät ja tavoitteet. <http://tem.fi/tehtavat-ja-tavoitteet> Luettu 13.10.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016b. Historia. <http://tem.fi/historiaa> Luettu 26.9.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016c. Organisaatio ja tehtävät. <http://tem.fi/johto-ja-organisaatio> Luettu 13.9.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016d. Kansainvälinen yhteistyö. <http://tem.fi/kansainvalinen-yhteistyö> Luettu 13.10.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016e. Yhteistoiminta-asioimies. <http://tem.fi/yhteistoiminta-asiamies> Luettu 13.9.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2015. Yrityskatsaus 2015 - Haasteena uudistuminen.

Työtuomioistuin 2016. Tehtävät. <http://tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioistuin.html> Luettu 14.10.2016.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. E-kirja. Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513764111> Luettu 10.10.2016.

Webropol 2016. Tietoa yrityksestä. <http://webropol.fi/tietoa-yrityksesta/> Luettu 12.6.2016.

Ympäristöministeriö 2016a. [http://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kulutus_ja_tuotanto/Maailman_ylikulutuspaiva_on_tanaan_jos_\(39957\)](http://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kulutus_ja_tuotanto/Maailman_ylikulutuspaiva_on_tanaan_jos_(39957)) Luettu 9.10.2016.

Ympäristöministeriö 2016b. http://www.ym.fi/fi-FI/Ymparisto/Kestava_kehitys/Mita_on_kestava_kehitys Luettu 16.8.2016.

Äimälä, M. Nyyssölä M. & Åström J. 2016. Työoikeus. E-kirja. Talentum Media Oy. <http://ezproxy.saimia.fi:2336/talousfokus> Luettu 10.10.2016. Luettu 9.10.2016.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Webropol-kyselytutkimuksen kysymykset LIITE 1

Webropol-kyselytutkimuksen vastaukset LIITE 2

Lainsäädäntö

Euroopan parlamentin ja neuvoston päätös N:o 771/2006/EY.

Laki harmaan talouden selvitysyksiköstä 21.12.2010/1207.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504.

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin 29.12.1967/656.

Tasa-arvolaki 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Turvallisuusselvityslaki 726/2014.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412.

Vuosilomalaki 162/2005.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yksityisyydensuojalaki 13.8.2004/759. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.



KYSELYTUTKIMUS: VASTUULLINEN REKRYTOINTI PK-YRITYKSISSÄ

Reijo Hirvonen
Sähköposti: reijo.hirvonen@student.saimia.fi
Puh. 040 701 7374

Saimaan ammattikorkeakoulu
Skinnarilankatu 36
53850 Lappeenranta

Hyvä vastaanottaja

Opiskelen Saimaan ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta vastuullisesta rekrytoinnista pk-yrityksissä. Vastuullinen rekrytointi on hyvän työnantajakuvan ja yrityksen menestymisen näkökulmasta tärkeä asia. Monilla aloilla vastuullisuus ja rekrytointi ovat myös kilpailutekijöitä.

Opinnäytetyöni keskeisenä tavoitteena on selvittää tärkeimmät vastuulliseen rekrytointiin vaikuttavat tekijät pk-yrityksissä lähinnä pk-yrityksien ja lainsäädännön näkökulmasta katsottuna. Yritysvastuulla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan sitä, että yritys noudattaa yhteiskunnan lakeja ja säädöksiä sekä vastaa velvoitteistaan ja tekemistään sopimuksista.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja kaikkia lomakkeita käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistuneiden tietoja ei tule ilmi tutkimusprosessin aikana eikä sen jälkeen. Aineisto säilytetään tutkimuksen ajan tekijällä opinnäytetyön valmistumiseen asti, jonka jälkeen kaikki kyselylomakkeella saatu materiaali ja tiedot poistetaan.

Yhteystietoni mahdollisia lisäkysymyksiä varten ovat seuraavat:

Reijo Hirvonen
Sähköposti: reijo.hirvonen@student.saimia.fi
Puh. 040 701 7374

Ohjaavan opettajan yhteystiedot seuraavasti:
Timo Hynynen
Sähköposti: timo.hynynen@saimia.fi
Puh. 040 630 9301

Vastaathan kyselyyn viimeistään 10.6.2016 mennessä!

1. Yrityksenne työntekijämäärä: *

☐

Alle 50

☐

50 - 100

☐

101 - 249

☐

Yli 249

2. Tarvitaanko yritys vastuuta rekrytoinnissa? *

☐

Kyllä

☐

Ei

3. Onko yrityksellänne yritys vastuusuunnitelma tai strategia, johon sisältyy rekrytointi tai toteuttaako yrityksenne mielestänne vastuullista rekrytointia? *

☐

Kyllä

☐

Ei

4. Onko rekrytoinnilla mielestänne vaikutusta yritys- tai työnantajakuvaan? *

☐

Kyllä

☐

Ei

5. Onko Suomen työlainsäädäntö liian tiukka vastuullista rekrytointia ajatellen? *

☐

Kyllä

☐

Ei

6. Onko vastuullisuus rekrytoinnissa mielestänne yrityksen kilpailukeino? *

☐

Kyllä

☐

Ei

7. Vaatiiko asiakkaanne tai muut sidosryhmät yritys vastuuta toiminnassanne? *

☐

Kyllä

☐

Ei

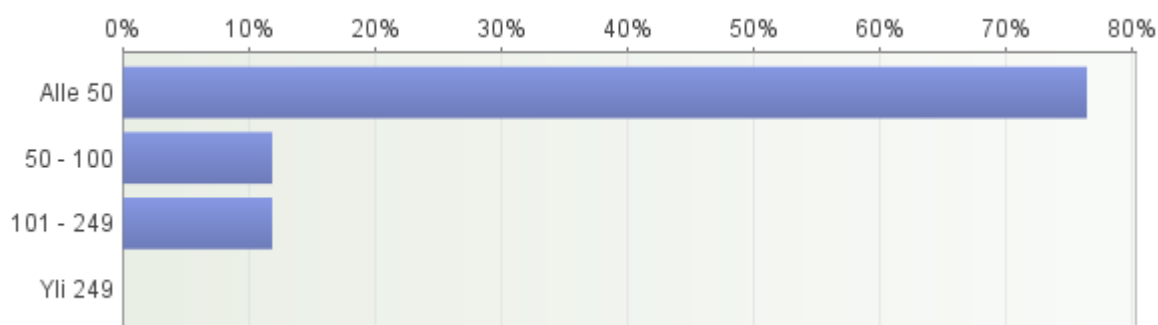
8. Mitkä seuraavista asioista kuvaavat parhaiten rekrytointiprosessianne? *

	Ei tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä
Ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkataso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajakuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtekijän suositukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityskuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tutkimus: vastuullinen rekrytointi pk-yrityksissä / Reijo Hirvonen Saimaan ammattikorkeakoulu

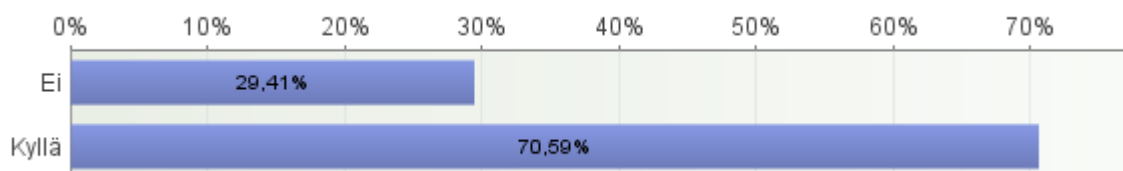
1. Yrityksenne työntekijämäärä:

Vastaajien määrä: 17



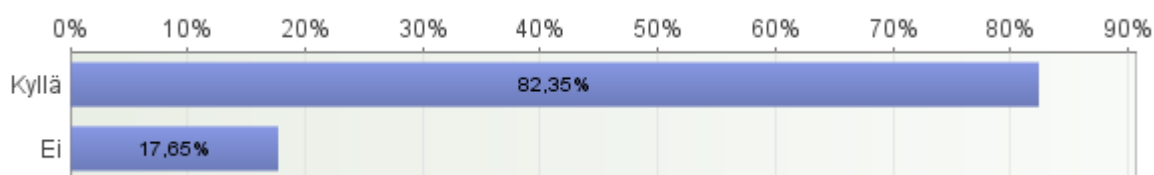
2. Tarvitaanko yritysvastuuta rekrytoinnissa?

Vastaajien määrä: 17



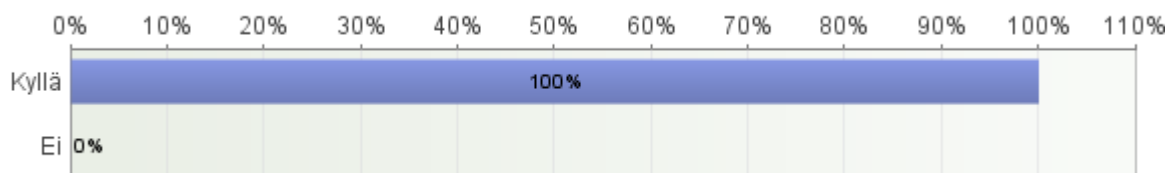
3. Onko yrityksellänne yritysvastuusuunnitelma tai strategia, johon sisältyy rekrytointi tai toteuttaako yrityksenne mielestänne vastuullista rekrytointia?

Vastaajien määrä: 17



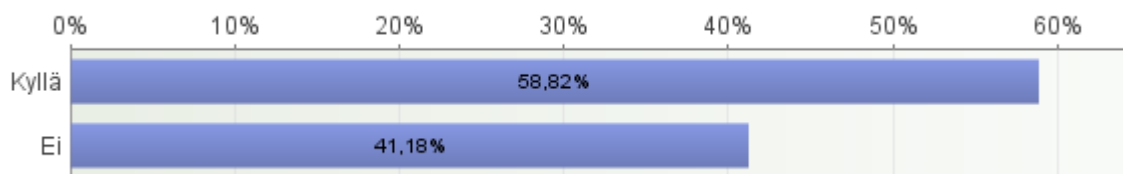
4. Onko rekrytoinnilla mielestänne vaikutusta yritys- tai työnantajakuvaan?

Vastaajien määrä: 17



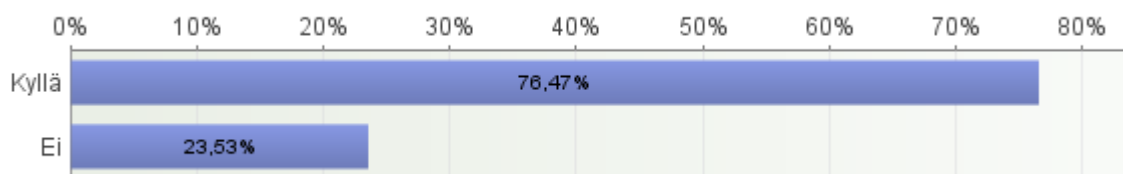
5. Onko Suomen työlainsäädäntö liian tiukka vastuullista rekrytointia ajatellen?

Vastaajien määrä: 17



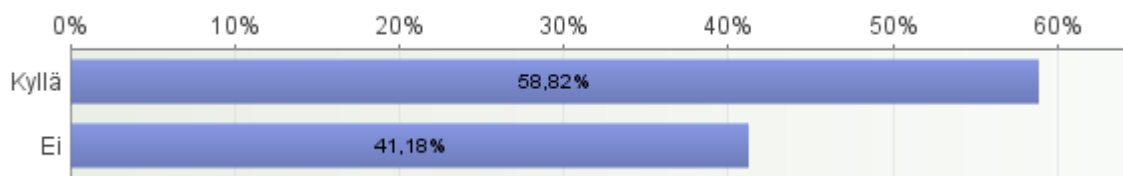
6. Onko vastuullisuus rekrytoinnissa mielestänne yrityksen kilpailukeino?

Vastaajien määrä: 17



7. Vaatiiko asiakkaanne tai muut sidosryhmät yritys vastuuta toiminnassanne?

Vastaajien määrä: 17



8. Mitkä seuraavista asioista kuvaavat parhaiten rekrytointiprosessianne?

Vastaajien määrä: 17

Mitkä seuraavista asioista kuvaavat parhaiten rekrytointiprosessianne?				
	Ei tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä	Yhteensä
Ikä	76,5 %	23,5 %	0 %	17
Koulutus	0 %	47,1 %	52,9 %	17
Palkkataso	5,9 %	88,2 %	5,9 %	17
Sukupuoli	100 %	0 %	0 %	17
Työnantajakuva	0 %	52,9 %	47,1 %	17
Työkokemus	0 %	52,9 %	47,1 %	17
Työtekijän suositukset	11,8 %	76,5 %	11,8 %	17
Yrityskuva	0 %	58,8 %	41,2 %	17
Yhteensä	24,3 %	50,0 %	25,7 %	